

**TAMPEREEN YLIOPISTO**

**Oppisopimuskoulutus työnantajan näkökulmasta:  
hyödyt ja haasteet**

Kasvatustieteiden yksikkö  
Kasvatustieteiden pro gradu -tutkielma  
EIJJA LEHTONEN  
Toukokuu 2016

Tampereen yliopisto

Kasvatustieteiden yksikkö

EIJA LEHTONEN: Oppisopimuskoulutus työnantajan näkökulmasta: hyödyt ja haasteet

Kasvatustieteiden pro gradu -tutkielma, 79 sivua, 9 liitesivua

Toukokuu 2016

---

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, millaisia näkökulmia oppisopimusopiskelijoita työllistävillä työnantajilla on oppisopimuskoulutuksesta. Oppisopimuskoulutus on laajuudessaan merkittävä koulutusmuoto, sillä noin joka neljäs ammatillinen tutkinto suoritetaan oppisopimuskoulutuksena. Se on vaativaa verkostotyötä, jossa toimijoina ovat opiskelijan lisäksi työnantaja, työyhteisö, työpaikalla oleva työpaikkakouluttaja, oppilaitos opettajineen sekä oppisopimustoimisto. Tutkimusongelmaa tarkasteltiin kahdella empiirisellä tutkimuskysymyksellä: Mitä hyötyjä työnantajat kuvaavat oppisopimuskoulutuksen kautta saavansa? Millaisia haasteita oppisopimuskoulutukseen työnantajan näkökulmasta sisältyy?

Oppisopimuskoulutuksen perustana on sopimus työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta. Teoreettisena lähtökohtana ja analyysin viitekehyksenä oli oppimisen käsitteellistäminen työpaikalla tapahtuvan oppimisen ja oppilaitoksessa tapahtuvan oppimisen rajapinnalla. Viitekehyksessä määriteltiin työpaikan oppimisympäristössä tapahtuvan oppimisen ja oppilaitoksessa oppimisen piirteitä sekä oppimista kolmen metaforan kautta – oppiminen tiedonhankintana, osallistumisena ja tiedonluomisena (Paavola, Lipponen & Hakkarainen, 2004). Lisäksi käsiteltiin työpaikkaa oppimisympäristönä sekä työpaikalla tapahtuvan oppimisen ja oppilaitoksessa oppimisen yhdistämistä.

Tutkimus oli luonteeltaan kvalitatiivinen. Tutkittavat valittiin harkinnanvaraisella otannalla. Tutkimukseen osallistui yhdeksän haastateltavaa kahdeksalta eri toimialalta. Haastatellut henkilöt olivat työnantajia tai työnantajan edustajia, jotka asemansa puolesta edustivat työnantajan näkökulmaa. Yrityksissä oli 1.1.2013 jälkeen ollut voimassa kaksi tai useampia oppisopimussuhteita. Oppisopimuskoulutettavista ainakin yksi oli suhteen aikana ollut alle 25-vuotias ja yksi yli 25-vuotias. Haastattelut toteutettiin yksilöllisinä teemahaastatteluina. Aineiston analysoinnin menetelmänä käytettiin teoriaohjaavaa analyysiä.

Työnantajien useimmin kuvaamat oppisopimuskoulutuksen hyödyt liittyivät seuraaviin tekijöihin: opiskelijan osaamisen lisääntyminen tietopuolisessa opetuksessa, työyhteisöön kohdistuvat hyödyt kuten uusien tietojen ja taitojen leviäminen organisaatiossa ja opettamalla oppiminen, taloudelliset ja yhteiskunnalliset hyödyt, yrityksen kehittäminen sekä hyödyt työpaikan käytäntöyhteisöön sosiaalistumisesta. Työnantajien oppisopimuskoulutuksessa kokemat hyödyt eivät aina liittyneet liiketoimintaan, vaan hyödyiksi kuvattiin myös asioita, jotka koskivat työnantajien henkilökohtaista arvomaailmaa. Eniten mainintoja saaneet haasteita koskevat näkökulmat olivat opiskelijaan liittyvät tekijät, ohjaamiseen kuluva aika, teoriaopintojen viemä aika sekä työpaikalla tapahtuvan oppimisen ja oppilaitoksessa oppimisen yhdistäminen.

Hyötyjä ja haasteita selvittävät löydökset ovat työpaikkaoppimisesta saatujen aiempien tutkimustulosten mukaisia. Tämä tutkielma toi esiin työnantajien äänen ja osoitti tekijöitä, joihin tulee erityisesti kiinnittää huomiota oppisopimustoimijoiden arkipäivän työssä ja järjestelmän kehittämisessä. On tärkeää kerätä tietoa siitä, miten työnantajat kokevat tilanteen, jossa opiskelijan oppimisympäristönä on työpaikka. Oppisopimuskoulutus on työsuhteessa tapahtuvaa koulutusta. Työnantajien osallistuminen ja tietoisuus oppimisen vaatimuksista ovat onnistuneen oppisopimuskoulutuksen edellytys.

Avainsanat: oppisopimuskoulutus, työssäoppiminen, oppimisympäristö

# SISÄLLYS

1 JOHDANTO.....	5
2 OPPISOPIMUSKOULUTUS.....	8
2.1 Osapuolet.....	9
2.2 Henkilökohtaistaminen ja työpaikkakohtaistaminen .....	10
2.3 Työpaikka opetussuunnitelman toteuttajana .....	11
2.4 Katsaus aikaisempaan tutkimukseen.....	14
2.5 Yhteenveto .....	16
3 NÄKÖKULMIA OPPIMISEEN TYÖPAIKAN OPPIMISYMPÄRISTÖN JA OPPILAITOKSEN RAJAPINNALLA .....	17
3.1 Työssäoppimisen käsite.....	18
3.2 Oppiminen tiedonhankintana, osallistumisena ja tiedonluomisena.....	19
3.3 Työpaikka oppimisympäristönä.....	24
3.4 Työpaikalla tapahtuvan oppimisen ja oppilaitoksessa oppimisen yhdistäminen.....	27
3.5 Yhteenveto .....	29
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN .....	30
4.1 Tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset.....	30
4.2 Laadullisuus tutkimuksen lähestymistapana ja teemahaastattelu menetelmänä.....	31
4.3 Aineiston keruu.....	33
4.4 Tutkimusaineisto .....	35
4.5 Aineiston analyysimenetelmä.....	38
4.6 Tutkimuksen kulku .....	39
5 TYÖNANTAJAN NÄKÖKULMIA OPPISOPIMUSKOULUTUKSESTA.....	41
5.1 Tutkimuskysymys 1: oppisopimuskoulutuksen hyödyt työnantajan näkökulmasta .....	41
5.1.1 Oppiminen tiedonhankintana: opiskelijan osaamisen lisääntyminen tietopuolisessa opetuksessa.....	42
5.1.2 Oppiminen osallistumisena: työyhteisöön kohdistuvat hyödyt.....	43
5.1.3 Taloudelliset ja yhteiskunnalliset hyödyt .....	46
5.1.4 Yrityksen kehittäminen.....	46

5.1.5 Hyödyt työpaikan käytäntöyhteisöön sosiaalistumisesta.....	48
5.1.6 Oppilaitoksen käytäntöyhteisöstä koituvat hyödyt .....	48
5.1.7 Työpaikkakouluttajaan kohdistuvat hyödyt .....	49
5.1.8 Sitoutuminen.....	50
5.2 Tutkimuskysymys 2: oppisopimuskoulutuksen haasteet työnantajan näkökulmasta.....	50
5.2.1 Opiskelijaan liittyvät tekijät.....	51
5.2.2 Ohjaamiseen kuluva aika.....	52
5.2.3 Teoriaopintojen viemä aika .....	54
5.2.4 Työpaikalla tapahtuvan oppimisen ja oppilaitoksessa oppimisen yhdistäminen .....	54
5.2.5 Järjestelmästä ja lainsäädännöstä johtuvat haasteet.....	55
5.2.6 Haasteista selviytyminen .....	57
6 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET .....	59
6.1 Oppisopimuskoulutus työnantajan näkökulmasta.....	60
6.2 Hyödyt ja haasteet teoreettisen viitekehyksen valossa.....	61
6.2.1 Hyödyt.....	61
6.2.2 Haasteet .....	64
7 POHDINTA.....	67
7.1 Luotettavuustarkastelu .....	69
7.2 Tiedon hyödynnettävyys ja jatkotutkimusmahdollisuudet.....	72

# 1 JOHDANTO

Oppisopimuskoulutus on osa aikuiskoulutusta sekä vaihtoehtoinen koulutusmuoto oppilaitospohjaiselle ammatilliselle koulutukselle. Sen vahvuutena on pidetty tiivistä yhteyttä työelämän vaatimien kompetenssien oppimiseen, sillä formaalissa koulutuksessa tuotettava osaaminen ei välttämättä vastaa työelämän tarpeita (Erault 2010, 49). Oppisopimuskoulutus on opetussuunnitelmaperustaista, määräaikaaisessa työsuhteessa tapahtuvaa koulutusta, jossa noin 80 prosenttia oppimisesta tapahtuu työpaikalla ja 20 prosenttia oppilaitoksessa. Se on laajuudessaan merkittävä koulutusmuoto: noin joka neljäs ammatillinen tutkinto suoritetaan oppisopimuskoulutuksena (Opetushallitus 2016c). Vuonna 2014 siihen osallistui 49 900 opiskelijaa (Suomen virallinen tilasto 2015). Oppisopimuskoulutuksena on mahdollista suorittaa ammatillisia perustutkintoja, ammattitutkintoja, erikoisammattitutkintoja sekä ei-tutkintotavoitteista lisäkoulutusta.

Oppisopimuskoulutus on verkostotyötä, jossa toimijoina ovat keskiössä olevan opiskelijan lisäksi työnantaja, työyhteisö, työpaikalla oleva työpaikkakouluttaja, oppilaitos opettajineen sekä oppisopimustoimisto. Oppisopimukseen kohdistuu monia erilaisia tavoitteita. Työnantaja pyrkii oppisopimusopiskelijan avulla täyttämään omia tai yrityksensä tarpeita. Hän on myös vastuussa yrityksen taloudesta. Oppisopimustoimisto ja oppilaitos varmistavat opetussuunnitelman toteutumista. Opiskelijalla on omat, henkilökohtaiset koulutusintressinsä. Lisäksi oppisopimuskoulutuksessa, kuten kaikissa muissakin kasvatuksen ja koulutuksen järjestelmissä ja ohjelmissä on oleellista tiedostaa niiden peruselementti, poliittinen konteksti (Autio 2010, 120). Koulutuksen odotetaan vastaavan niin opiskelijan, yrityksen kuin yhteiskunnankin tarpeisiin.

Oppisopimuskoulutusta koskevissa tutkimuksissa painopiste on ollut opiskelijoiden ja työpaikkakouluttajien näkökulmissa, mutta työnantajien näkökulmasta asiaa ei ole juurikaan tutkittu. Yrityksille markkinoidaan oppisopimuskoulutusta ratkaisuna monenlaisiin henkilöstötilanteisiin. Perustaksi ei kuitenkaan ole tutkimustietoa siitä, miten yritykset todellisuudessa koulutuksen kokevat. Esimerkiksi Ammattikasvatuksen aikakauskirjassa sekä alan kirjallisuudessa esitellään yrittäjien kuvaamia oppisopimuksen myötä syntyviä liiketoiminnallisia hyötyjä (Viinisalo 2010, 26; Viinisalo 2013, 23–24). Esimerkit ovat Englannista (mm. Unwin & Fuller 2004), koska tiedossa ei ole suomalaisia vastaavia raportteja. Työnantajien kokemusten tutkiminen on perusteltua, sillä he

kantavat merkittävää roolia – ilman työnantajaa ei ole olemassa myöskään oppisopimuskoulutusta. Tässä pro gradu -tutkielmassa paneudutaankin siihen, miten työnantajat kokevat oppisopimuskoulutuksen.

Viime vuosina on suuntauksena ollut, että yhä suurempi osa ammatillisen koulutuksen opetuksesta siirretään yritysten tehtäväksi muun muassa pidentyneiden työssäoppimisjaksojen myötä. Hallitusohjelman koulutuspoliittisessa linjauksessa hallituskauden tavoitteeksi kuvataan muun muassa koulutuksen ja työelämän vuorovaikutuksen lisääminen. Hallituksen toimintasuunnitelmaan (valtioneuvosto 2015) on kirjattu työpaikalla tapahtuvasta opiskelusta ja oppisopimuskoulutuksen kehittämisestä seuraavasti:

*Luodaan malleja, joilla työpaikalla tapahtuvaa oppimista lisätään. [...] Lisätään ja monipuolistetaan työpaikalla tapahtuvaa opiskelua ja erityisesti nuorten oppisopimuskoulutusta, vähennetään työnantajille siitä koituvaa hallinnollista ja taloudellista taakkaa sekä parannetaan työpaikalla tapahtuvan opiskelun laatua. (Valtioneuvosto 2015.)*

Uudistuksilla halutaan lisätä tutkintoihin kuuluvaa työssäoppimista. Nyt onkin tärkeää kerätä tietoa siitä, miten työnantajat kokevat tilanteen jossa opiskelijan oppimisympäristönä on työpaikka. Oppisopimuskoulutuksessa suurin osa koulutuksesta tapahtuu työpaikalla, joten se on hyvä tutkimuskonteksti työnantajan kokemuksille.

Tämän tutkielman näkökulmana on työnantaja oppisopimuskoulutuksen osapuolena. Pääongelmana on, millaisia näkökulmia oppisopimusopiskelijoita työllistävillä työnantajilla tai heidän edustajillaan on oppisopimuskoulutuksesta. Tätä kysymystä tarkastellaan kahdella empiirisellä tutkimuskysymyksellä:

1. Mitä hyötyjä työnantajat kuvaavat oppisopimuskoulutuksen kautta saavansa?
2. Millaisia haasteita oppisopimuskoulutukseen työnantajan näkökulmasta sisältyy?

Tutkijalla oli ennakkoaajatus, jonka mukaan oppisopimuskoulutus ja -opiskelija näytettyvät työnantajille oppimisen ilmiöiden kautta, sillä suurin osa oppimistavoitteista saavutetaan työpaikalla, tekemällä käytännön työtehtäviä. Oppisopimuskoulutuksessa opiskelija saa työehtosopimuksen mukaista palkkaa ja työnantaja vastaa osaltaan siitä, että opiskelija saa koulutuksessa ammatillisen tutkinnon. Näkökulmaa ei haluttu kuitenkaan liiaksi rajata, vaan luoda mahdollisuus sellaistenkin asioiden esiintulolle, joita ei ennalta osata edes aavistaa. Tästä syystä aineistonkeruutavaksi valikoitui teemahaastattelu. Haastatteluaineisto vahvisti ennakkokäsityksen oikeaksi. Aineistosta nousi esiin oppimiseen liittyvien ilmiöiden lisäksi muutamia muita näkökulmia, jotka ovat tut-

kijan mielestä tärkeitä ja kiinnostavia. Tästä syystä tutkimuskysymyksiä ei aineiston keruun jälkeen kukaan rajattu käsittelemään vain oppimiseen liittyviä ilmiöitä – myös muita näkökulmia tuodaan lyhyesti esiin.

Tutkielman alussa kuvataan oppisopimuskoulutuksen periaatteita, osapuolia, heidän roolejaan sekä henkilökohtaistamisen ja työpaikkakohtaistamisen käsitteitä. Lisäksi pohditaan myös sitä, millaisia haasteita opetussuunnitelmaperusteisessa oppisopimuskoulutuksessa voi olla, kun oppimisympäristönä on työpaikka ja pyrkimyksenä on yhdistää yrityksen, opiskelijan, koulutuksenjärjestäjän ja yhteiskunnan tarpeita. Tämän jälkeen esitellään oppisopimuskoulutuksesta tehtyä aikaisempaa akateemista tutkimusta. Teoreettinen viitekehys alkaa työssäoppimisen käsitteen määrittelemisellä sekä kuvaamalla, miten oppilaitoksessa tapahtuva oppiminen eroaa työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta. Seuraavaksi lähestytään oppimista kolmesta näkökulmasta: oppiminen tiedonhankintana, osallistumisena ja tiedonluomisena. Näkökulmia myös peilataan oppisopimuksessa tapahtuvaan oppimiseen. Lisäksi tarkastellaan työpaikkaa oppimisympäristönä sekä millaisia erityispiirteitä siihen liittyy. Lopuksi pohditaan vielä työpaikan ja oppilaitoksen välistä yhteistyötä ja sitä, miten voi rakentaa yhteyttä työpaikalla tapahtuvan oppimisen ja oppilaitoksessa oppimisen välille.

Varsinainen tutkimusosio alkaa tutkimuksen lähtökohtien kuvauksella, jossa esitellään tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset. Lisäksi perustellaan tehdyt valinnat, kuten laadullinen tutkimusote ja teemahaastattelu, tutkittavien valinta sekä aineiston analyysin menetelmät. Myös tutkimuksen kulku esitellään kokonaisuudessaan sekä kuvataan aineisto. Luvussa viisi kuvataan aineistosta analyysin ensimmäisessä vaiheessa, teemoittelussa, esiin nousseet työnantajien näkökulmat. Luvun kuusi yhteenvedossa ja johtopäätöksissä esitellään ensin kootusti analyysissa erotetut näkökulmat. Näistä löydöksistä nostetaan tarkemmin tarkasteltavaksi kuusi eniten mainintoja saanutta oppimiseen liittyvää teoreettista teemaa: kolme työnantajien kuvaamaa hyötyä ja kolme haastetta. Teemoja pohditaan teoreettisen viitekehysten valossa ja jäsennetään näin työnantajan näkökulmaa syvemmin. Tutkielma päättyy pohdintaan, jossa esitellään luotettavuuteen liittyviä seikkoja, tiedon hyödynnettävyyttä sekä jatkotutkimusmahdollisuuksia.

Työelämä tarvitsee jatkuvaa osaamisen kehittämistä, jossa joustava ja työelämän tarpeista lähtevä koulutus on merkittävässä roolissa. On yhä tärkeämpää pystyä ennakoimaan työelämän vaatimia koulutus- ja osaamistarpeita. Koulutusjärjestelmältä vaaditaan ketteryyttä, jotta se pystyy sopeutumaan työelämän nopeisiin muutoksiin ja jopa ennakoimaan tulevaisuutta. Oppilaitosten mahdollisuudet nopeisiin muutoksiin ovat rajalliset. Oppisopimuskoulutus kulkee työelämän rinnalla. Työelämän muutoksiin ja koulutustarpeisiin vastaaminen oppisopimuskoulutuksella on mahdollista, mutta ei itsestään selvää. Tutkimus sijoittuu työelämäntutkimuksen, ammattikasvatuksen ja aikuiskasvatustieteen toimintakentille.

## 2 OPPISOPIMUSKOULUTUS

Oppisopimuskoulutuksesta ei ole olemassa yhtä yleispätevää, esimerkiksi Euroopan laajuista määritelmää, vaan sen luonne ja lainsäädäntö vaihtelevat jopa Pohjoismaiden sisällä muun muassa historiallisista ja poliittisista syistä johtuen. Suomalainen oppisopimuskoulutus poikkeaa muista Euroopan maista joiltakin piirteiltään. Täällä suurin osa oppisopimusopiskelijoista on aikuisia: vuonna 2014 noin 80 prosenttia oppisopimusopiskelijoista oli yli 25-vuotaita (Opetushallitus 2016c). Lisäksi suomalaisessa oppisopimusmallissa erityispiirteenä on, että henkilö on sekä opiskelijan että työntekijän roolissa samanaikaisesti (Leino 2011, 6–7). Seuraavassa määritelläänkin oppisopimuskoulutusta Suomen kontekstissa.

Oppisopimuskoulutuksesta on säädetty 1998 annetuissa, myöhemmin täydennetyissä laeissa "laki ammatillisesta peruskoulutuksesta" (630/1998) sekä "laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta" (631/1998). Oppisopimusmuotoinen koulutus on pitkäkestoista koulutusta, joka tapahtuu vuorotellen työpaikalla ja oppilaitoksessa. Se perustuu työsuhteeseen ja työnantajan koulutusvastuu on merkittävä: keskimäärin noin 80 prosenttia koulutuksesta tapahtuu työpaikalla. Suurin osa oppimistavoitteista saavutetaan käytännön työtehtävien yhteydessä, jossa oppiminen niveltyy osaksi työprosessia (Viinisalo 2013, 18–19). Opiskelija saa työehtosopimuksen mukaista palkkaa ja työnantaja vastaa osaltaan siitä, että opiskelija saa koulutuksessa ammatillisen tutkinnon. Työpaikalla tapahtuvaa oppimista täydennetään tietopuolisilla opinnoilla, joista vastaavat pääosin ammatilliset oppilaitokset ja aikuiskoulutuskeskukset. Tietopuolisen opetuksen määrä riippuu koulutuksen tavoitteista sekä opiskelijan henkilökohtaisesta opiskelusuunnitelmasta. Opetus on monimuoto-opiskelua, joka koostuu erilaisista kehittämis- ja projektitöistä, lähiopiskelusta, ohjatusta etäopiskelusta sekä etätehtävistä ja se rakentuu opiskelijan henkilökohtaisen opintosuunnitelman mukaisesti. Yhä useammin osa opetuksesta toteutetaan verkko-opetuksena. Oppisopimuskoulutuksena on mahdollista suorittaa ammatillisia perustutkintoja, ammattitutkintoja, erikoisammattitutkintoja sekä ei-tutkintotavoitteista lisäkoulutusta. Koulutuksen kesto vaihtelee tutkinnosta ja opiskelijan aikaisemmasta osaamisesta riippuen. Esimerkiksi perustutkintoon johtava oppisopimuskoulutus kestää yhdestä kolmeen vuotta. Yrittäjät voivat kouluttaa itseään oppisopimuksella omassa yrityksessään. (Opetushallitus 2016d; Nikkilä 2014, 12.)



Oppisopimussuhde voi syntyä sekä opiskelijan että työnantajan aloitteesta. Suuri osa oppisopimuksista syntyy niin, että opiskelusta kiinnostunut ehdottaa työnantajalle oppisopimuksen solmimista (Nikkilä 2014, 12). Yrityksille markkinoidaan oppisopimustyönantajana toimimista ratkaisuksi monenlaisissa tilanteissa. Oppisopimuksen kuvataan toimivan rekrytointikanavana erityisesti silloin, kun sopivan koulutuksen omaavaa työntekijää ei löydy työmarkkinoilta tai kun yrityksessä tarvitaan uutta työvoimaa, jolle ei heti aseteta suuria tieto- tai taitovaatimuksia. Oppisopimusta markkinoidaan myös keinona kouluttaa henkilöstöä nykyisessä toimessaan tai kun tarvitaan lisäkoulutusta uusiin tehtäviin. (Opetushallitus 2016a.) Yritysten ensisijaiseksi intressiksi kuvataan oman henkilöstön osaamisen lisääminen ja ammattitaitoisen työvoiman saaminen (Opetushallitus 2014a, 21).

## 2.1 Osapuolet

Oppisopimuskoulutus on verkostotyötä, jossa on useita osapuolia oppilaitoksesta, työpaikalta ja oppisopimustoimistosta. Kuviossa 1 kuvataan oppisopimuskoulutuksen toimijoita.



**KUVIO 1.** Oppisopimuskoulutuksen osapuolet

Koulutusvastuu jakautuu työnantajan ja koulutuksen järjestäjän eli oppilaitoksen kesken. Työpaikalla oppimisesta huolehtii työnantajan nimeämä opiskelijan vastuullinen työpaikkakouluttaja, joka on oppisopimusopiskelijan tukihenkilö työssä oppimisen aikana. Työpaikkakouluttaja perehdyttää opiskelijan yritykseen, työympäristöön ja työtehtäviin. Hän osallistuu opintojen suunnitteluun opiskelijan, koulutuksen järjestäjän edustajan ja opettajan kanssa sekä toimii yhdyshenkilönä työpaikan, opiskelijan ja oppilaitoksen välillä. Työpaikkakouluttaja vastaa oppimisen arvioinnista yhdessä opiskelijan ja niiden työyhteisön jäsenten kanssa, jotka osallistuvat työssä oppimisen ohjaamiseen. Työpaikkakouluttajalta edellytetään alalle suoritettua tutkintoa tai pitkää työkokemusta alan työtehtävistä. Koulutuksen järjestäjät ja oppisopimustoimistot tarjoavat yleensä koulutusta myös työpaikkakouluttajille. (Opetushallitus 2016d.)

Oppilaitoksen tehtävänä on tarjota opiskelijalle koulutusta täydentävät teoriapohjaiset opinnot, jotka tukevat työssä oppimista ja antavat ammattitaidolle tiedollisen perustan. Koulutuksen järjestäjä laatii henkilökohtaisen opiskelusuunnitelman yhdessä työpaikkaohjaajan, opiskelijan ja oppisopimustoimiston koulutustarkastajan kanssa. Lisäksi oppilaitos arvioi ja kehittää koulutusta. (Sivonen 2010, 243; Omnia 2015.)

Oppisopimustoimisto ja oppisopimustoimiston koulutustarkastaja vastaavat viranomaistehtävistä sekä neuvovat ja ohjaavat tarvittaessa opiskelijaa ja työnantajaa. Koulutustarkastaja suunnittelee ja käynnistää koulutuksen, vastaa tietopuolisen koulutuksen ja tutkintojen hankinnasta, järjestää rahoituksen, valitsee tai hyväksyy työpaikan, varmistaa tutkinnon vaatimien oppimisedellytysten täyttymisen sekä seuraa ja arvioi oppisopimuskoulutuksen toteutumista. Lisäksi oppisopimustoimiston roolina on kehittää oppisopimuskoulutusta yhdessä yhteistyökumppaneiden kanssa. (Omnia 2015.)

## *2.2 Henkilökohtaistaminen ja työpaikkakohtaistaminen*

Oppisopimusopiskelun räätälöinnistä puhuttaessa käytetään kahta käsitettä: henkilökohtaistaminen ja työpaikkakohtaistaminen. Lähteestä riippuen ne kuvataan joko erillisiksi käsitteiksi tai työpaikkakohtaistaminen nähdään osana henkilökohtaistamista. Määritelmissä korostuvat erilaiset asiat riippuen siitä, kenen näkökulmasta henkilökohtaistamista kuvataan. Esimerkiksi Viinisalo (2013) korostaa työnantajan näkökulmaa, kun taas Sivosen (2010) määritelmissä korostuvat opiskelijan tarpeet. Leino (2011, 97) esittää väitöskirjassaan, että henkilökohtaistamisen määrittelyä olisi syytä lähestyä paitsi oppisopimuskoulutuksen parissa työskentelevien näkökulmasta, myös työnantajan kannalta.

Henkilökohtaistamisen käsite liittyy räätälöityyn, henkilökohtaiseen opiskeluohjelmaan, joka on laadittu yhteistyössä opiskelijan, työnantajan ja koulutuksen järjestäjän kanssa Opetushallituksen vahvistamien tutkinnon perusteiden pohjalta (asetus ammatillisesta koulutuksesta 811/1998, 6 §). Ohjelmasta tulee asetuksen mukaan ilmetä muun muassa suoritettava tutkinto ja sen laajuus, keskeiset työtehtävät, tietopuolinen opetus ja sen ajoittuminen koulutusajalle, vastuulliset kouluttajat sekä muut opintojen järjestämisen kannalta tarpeelliset seikat (Opetusministeriö 2007, 14). Anne Sivosen (2010, 245–247) henkilökohtaistamisen määritelmässä painotetaan opiskelijan olemassa olevan osaamisen tunnistamista ja tunnustamista, joka edellyttää opiskelijan tarpeiden, tavoitteiden ja elämäntilanteen huomioimista. Kyse on siis pedagogisesta pyrkimyksestä vastata ammattitaidon kehittämishaasteisiin prosessissa, jossa opiskelijan omat tavoitteet, kokemukset ja merkitykset yhdistetään työelämän vaatimuksiin ja opiskeltavan tutkinnon perusteisiin. Opetusministeriön (2007, 14) mukaan henkilökohtainen opiskeluohjelma muodostaa perustan oppisopimuskoulutusprosessin toimivuudelle, tuloksellisuudelle ja laadulle. Sen avulla työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta, tietopuolisista opinnoista ja muista opiskelun tukitoimista sekä näyttöjen suorittamisesta voidaan rakentaa yksilöllinen, opiskelijan ammatillisen osaamisen kehittymistä tukeva kokonaisuus.

Henkilökohtaistamisen lisäksi opintojen suunnittelussa lähtökohtana tulee olla myös työpaikkakohtaistaminen (Viinisalo 2013, 20). Sillä tarkoitetaan työpaikan tarpeiden ja tutkinnon ammattitaitovaatimusten vertaamista ja niveltämistä toisiinsa. Kyse on siis koulutuksen suunnittelusta ja toteutuksesta niin, että työpaikan koulutustarpeet ja oppimisympäristö otetaan huomioon. Leino (2011, 35) näkee työpaikkakohtaistamisen osana henkilökohtaistamisen prosessia. Viinisalo (2008, 161) taas katsoo, että oppisopimuskoulutuksessa työpaikkakohtaistamisen täytyy tulla ennen henkilökohtaistamista, toisin kuin oppilaitoskoulutuksessa. Hän perustelee ajatusta sillä, että opetushallinnolla ja työelämällä on usein eri ”kieli”. Pedagogiikan kieli lähtee tutkinnon perusteista ja henkilökohtaistamisesta, kun taas työn kielen lähtökohtana ovat yrityksen tarpeet. Viinisalon (2008, 161) mukaan työn kieltä käyttämällä yritys voi ottaa käyttöönsä omaa koulutuksellista potentiaaliaan.

### ***2.3 Työpaikka opetussuunnitelman toteuttajana***

Oppisopimuskoulutuksessa noin 80 prosenttia opetuksesta tapahtuu yrityksessä, jolloin työpaikka toimii oppimisympäristönä. Oppisopimuskoulutus on tutkintoperustaista koulutusta ja sitä ohjaavat Opetushallituksen vahvistamat *tutkinnon perusteet*, joita on yhteensä yli 300. Esimerkiksi liiketalouden perustutkinnon perusteet on 268-sivuinen dokumentti, jossa kuvataan ammatillisen tutkinnon

osat, ammattitaitovaatimukset sekä osaamisen arviointi (Opetushallitus 2014b). Tutkinnot suoritetaan yleensä näyttötutkintoina, mutta ammatilliset perustutkinnot on mahdollista suorittaa myös opetussuunnitelmaperusteisena. Oppimis- ja näyttösuunnitelman runkona ovat opiskeltavan tutkinnon perusteissa mainitut ammattitaitovaatimukset ja niitä koskevat arviointikriteerit. Yritys vastaa osaltaan siitä, että oppisopimusopiskelija saa ammatillisen tutkinnon, eli yrityksellä on asetelmassa merkittävä rooli opetussuunnitelman toteuttajana.

Tutkinnon perusteet ovat lähtökohtana opintojen henkilökohtaistamiselle ja työpaikakohtaistamiselle. Ihanteellisessa toteutuksessa tutkinnon perusteiden pohjalta luodaan opintosuunnitelma, joka vastaa yrityksen tarpeita ja oppimisympäristöä ja toisaalta huomioi myös opiskelijan aiemmin hankitun osaamisen ja kiinnostuksen kohteet, mahdollistaen ammatillisen kasvun ja tutkinnon suorittamisen. Yhtälö ei ole kuitenkaan täysin ongelmaton. Oppisopimuskoulutuksessa työssäoppiminen rakentuu yrityksen, opiskelijan, koulutuksenjärjestäjän ja yhteiskunnan tarpeiden yhteensovittamisesta. Eri osapuolten tarpeet ja tavoitteet voivat olla keskenään ristiriitaisiakin. Yksi keskeisistä kysymyksistä on, miten yrityksen intressit ja kulttuuri yhdistetään muodollisen koulutusjärjestelmän kanssa. On mahdollista, että työorganisaatiossa asetetaan oppimiselle erilaisia tavoitteita, kuin opetussuunnitelmiin on kirjattu (Leino 2011, 23–24). Työnantaja on vastuussa yrityksen taloudellisesta tuloksesta, mikä johtaa siihen, että käytännössä taloudellisia päämääriä priorisoidaan suhteessa sosiaalisiin ja yksilöllisiin näkökohtiin (Autio 2010, 122). Työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa yrityksen etu ja päämäärät määrittävät sen, mitkä ovat oppimisen ehdot. Myös työn luonne ja organisointitapa vaikuttavat työpaikalla oppimisen mahdollisuuksiin. (Leino 2011, 33.) Oppilaitoksella on intressinä myydä omaa opetustoimintaansa. Lisäksi oppilaitosta sitovat tutkinnon perusteet ja viimeistään näyttötutkinnossa kohdataan ongelmia, jos ammattitaitovaatimuksia on liiaksi räättelöity yrityksen tai opiskelijan toiveiden mukaan (Sivonen 2010, 245). Työelämä ja -tehtävät elävät monilla aloilla jatkuvaa muutosta. Usein työtehtävien vaatimia toimintatapoja ja vaadittavaa ammattitaitoa on vaikea ennakoida (Tynjälä & Collin 2000, 303). Voikin pohtia, pystyvätkö muodolliset tutkinnon perusteet vastaamaan muuttuvia ammattitaitovaatimuksia ja yritysten tarpeita?

Työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa ja oppisopimuskoulutuksessa tärkeä näkökulma on myös se, ettei ole olemassa täysin universaalia osaamista, vaan osaaminen on osaamista aina jossain kontekstissa (Isopahkala-Bouret 2013, 51). Osa työpaikalla opittavista taidoista on sellaisia, jotka on suhteellisen helppo siirtää kontekstista toiseen. Osa taas on voimakkaasti organisaatiosidonnaisia taitoja, jotka ovat tärkeitä kyseisessä työpaikassa, mutta joilla ei ole suoraa arvoa yhteisön ulkopuolella. Opiskelijan ja jopa työnantajan voi olla vaikeaa hahmottaa, mitkä työssä tarvittavat taidot ovat universaaleja ja mitkä vain kyseiselle työpaikalle ominaisia.

Kirsti Heikkilä (2006, 35) näkee, että työpaikat ovat erillisiä oppimisen tiloja, joissa parhaimmillaan mahdollistuu sekä yksilöiden että organisaatioiden toimintaa edistävä oppiminen. Hänen mukaansa onkin tärkeää pohtia, miten oppisopimustyöpaikoiksi löytyy oppimisympäristöjä, joissa huomioidaan yrityksen tarpeiden lisäksi myös opiskelijan tarpeet. Työnantajia tulee auttaa ymmärtämään oppisopimussuhteen kokonaisuus myös opiskelijan näkökulmasta.

Viinisalo (2008, 162) on pohtinut oppisopimuskoulutuksessa vallitsevien kilpailevien arvojen välistä jännitettä. Hänen mukaansa koulutuksen lähtökohtana ovat työpaikan erityistarpeet ja kuitenkin samalla on pidettävä huolta riittävän laadukkaasta koulutuksesta, joka takaa opiskelijalle tutkinnon, yleisen ammatillisen osaamisen ja oppimaan oppimisen valmiudet. Viinisalo kuvaa ilmiötä käsitteellä "kriittinen jännite". Kriittinen jännite on innovaatioiden ja kehittämisen mahdollisuus, joka tuo oppisopimuskoulutukseen joustavuuden ja luovuuden elementit. Hager (1998) on käsitellyt samaa asiaa pohtiessaan koulutuksen ja työn integrointia. Hänen mukaansa työssäoppimista voidaan tarkastella ensisijaisen tavoitteen pohjalta, joka voi olla joko oppijan yksilöllinen kasvu ja kehitys tai inhimillisen pääoman kehittäminen ja hyödyntäminen elinkeinoelämän tarpeisiin. Kysymys on siis siitä, onko oppiminen tarkoitettu työelämän tarpeisiin vai työ oppimisen tarpeisiin. Organisaatiot ovat ainutlaatuisia, niin myös jokainen oppisopimusopiskelija. Asetelman jännitteet luovat suuret vaatimukset ratkaisujen yksilöllisyydelle, jotta Viinisalon kuvaamat innovaatioiden ja kehittämisen mahdollisuudet realisoituisivat. Hager (1998) päätyy siihen, että rajallisten resurssien maailmassa arvokonfliktien syntyminen on todennäköistä. Myös Sivonen (2010, 245) pohtii, ettei aitoon ja henkilökohtaistettuun koulutukseen näyttötutkintojärjestelmän puitteissa päästä, sillä sen tavoitteena on tuottaa samantasoista ja –sisältöistä osaamista suorituspaikasta riippumatta. Ratkaisuksi hän tarjoaa, että sekä opiskelijan että työnantajan tulisi hyväksyä tutkinnon perusteet koulutuksen räätälöinnin puitteiksi.

Yksilötason lisäksi niin oppisopimuskoulutuksessa kuin kaikissa muissakin kasvatuksen ja koulutuksen järjestelmissä on oleellista tiedostaa muiden näkökulmien lisäksi myös niihin sisältyvä peruselementti, poliittinen konteksti (Autio 2010, 120). Erityisesti tällä hetkellä poliittiset päätökset muovaavat koulutusta ja sen asemaa voimakkaasti, kun meneillään on ammatillisen koulutuksen reformi, jossa nykyiset lait yhdistetään uudeksi sekä nuoria että aikuisia koskevaksi lainsäädännöksi. Lisäksi uudistetaan koulutuksen rahoitus, ohjaus, tutkintorakenne, koulutuksen toteuttamismuotoja sekä järjestäjäjärakennetta. Koko vaalikaudella toteutettavien koulutusleikkausten summa näyttäisi kohoavan yli 600 miljoonaan euroon. Ammatillisen opetuksen leikkaustavoite vuonna 2017 on 190 miljoonaa euroa.

## 2.4 Katsaus aikaisempaan tutkimukseen

Ammatilliseen oppilaitosmuotoiseen koulutukseen liittyvää työpaikalla tapahtuvaa oppimista on tutkittu Suomessa melko paljon eri näkökulmista. Esimerkiksi perustutkintoon sisältyy vähintään 30 osaamispistettä aidossa työympäristössä tapahtuvaa oppimista (Opetushallitus 2016b). Sari Metso (2014) on tutkinut organisaatioon liittyviä tekijöitä, jotka edistävät ammatillisten opiskelijoiden ammatillisten taitojen kehittymistä työssäoppimisen aikana. Hän esittää jatkotutkimusaiheeksi muun muassa sen selvittämistä, miten yritysten johto näkee työssäoppimisen. Virtanen, Tynjälä ja Eteläpelto (2014b) yhdistävät yleiseen työssäoppimisen ilmiöön oppilaitoskontekstin. He käsittelevät tutkimuksessaan tekijöitä, jotka selittävät opiskelijoiden työssäoppimisen tuloksia kolmesta näkökulmasta: opiskelijaan liittyvät yksilölliset tekijät, työpaikan sosiaaliset ja rakenteelliset piirteet sekä koulutukselliset käytännöt, jotka liittyvät työssäoppimisen jaksojen organisointiin. Työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta sekä työpaikasta oppimisympäristönä on myös paljon tutkimuksia. Esimerkiksi Jokinen, Lähteenmäki ja Nokelainen (2009) ovat metatutkimuksessaan selvittäneet työpaikalla tapahtuvaa oppimista edistäviä tekijöitä.

Oppisopimuskontekstissa työpaikalla tapahtuvaa oppimista on tutkittu tieteellisesti varsin vähän. Viime vuosina aiheesta on julkaistu kaksi väitöskirjaa. Olavi Leino (2011) Itä-Suomen yliopistosta on tehnyt väitöskirjan "Oppisopimusopiskelijan oppimisen henkilökohtaistaminen ja oppimismahdollisuudet työpaikalla". Leinon tutkimusaineistona ovat oppisopimusopiskelijoille ja työpaikkakouluttajille tehdyt lomakekyselyt, joilla selvitettiin kokemuksia henkilökohtaistamisesta ja oppimismahdollisuuksista työpaikalla. Teoreettinen viitekehys muodostuu aikuisoppimisen oppimiskäsityksistä, oppisopimuskoulutuksen määrittelystä sekä oppimismahdollisuuksista oppisopimustyöpaikalla, jossa perehdytään muun muassa työpaikkakouluttajaan asiantuntijana. Leino näkee työpaikkakohtaistamisen osana henkilökohtaistamista ja hän esittää tutkimuksensa lopuksi, että oppisopimuskoulutuksen henkilökohtaistamisen määrittelyä olisi syytä tutkia myös työnantajan kannalta. (Leino 2011.)

Merja Ylösen (2011) väitöskirjassa "Aikuiset opin poluilla. Oppimistukikeskuksen asiakkaiden opiskelukokemuksista ja kouluttautumishalukkuudelle merkityksellisistä tekijöistä" pyritään lisäämään ymmärrystä matalasti koulutettujen oppisopimusopiskelijoiden sekä työttömien työnhakijoiden oppimiseen liittyvistä kokemuksista ja näkemyksistä sekä heille soveltuvasta koulutuksesta. Kvalitatiivisen tutkimuksen tavoitteena oli löytää tietoa siitä, mikä edistää tai estää matalasti koulutettujen aikuisten oppimista ja kouluttautumista. Etenkin oppisopimuskoulutuksessa olevat opiskelijat totesivat oppivansa parhaiten käytännönläheisten harjoitusten kautta. (Ylösen 2011.)

Oppisopimuskoulutuksesta on tutkielmaa kirjoittaessa tekeillä tiettävästi ainakin kaksi väitöskirjaa. Norontaus valmistelee väitöskirjaansa oppisopimuksen vaikuttavuudesta yrityksissä: mitä oppisopimuskoulutuksen toteutuksesta odotetaan, tavoitellaan ja mitä sen avulla saadaan aikaan sekä vastaavako siihen käytetyt panokset saavutettuja tuloksia ja millaiset tekijät estävät oppisopimuskoulutuksen toteuttamisen yrityksissä (Kaskinen 2015). Irjalan tekeillä oleva väitöskirjatutkimus käsittelee oppisopimuskoulutuksen suorittaneiden vammaisten arjen kokemuksia Suomessa ja Saksassa (Irjala 2015).

Oppisopimuskoulutuksesta on 2000-luvulla tehty kymmenkunta pro gradu -tutkielmaa. Suuri osa tutkielmista käsittelee oppisopimuskoulutusta opiskelijan näkökulmasta (Rantanen 2014; Renko 2014; Kurki 2008; Varila 2001), kahdessa kiinnostuksen kohteena ovat erityisesti vammaisten opiskelijoiden kokemukset (Irjala 2014; Kähkönen 2000). Aihetta on lähestytty myös työpaikkakouluttajien näkökulmasta (Ojalainen 2015; Aho 2005; Pursiainen 2001).

Yliopistollisen tutkimuksen lisäksi oppisopimuskoulutuksesta on julkaistu useita raportteja ja kehityshankkeita. Esimerkiksi Opetusministeriö käynnisti 2009 oppisopimuskoulutuksen laadun kehittämishankkeen, jonka ohjausryhmän loppuraportti julkaistiin 2011 (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2011). Hankkeen tavoitteet olivat lähinnä hallinnollisia. Tehtävänä oli esimerkiksi laatia oppisopimuskoulutuksen järjestämistä koskevan viranomaistoiminnan laatukriteerit sekä ehdotuksia toimenpiteiksi, joiden perusteella ohjausjärjestelmää kehitetään hallinnollisten käytäntöjen selkiyttämiseksi ja yhdenmukaistamiseksi. Lisäksi hankkeen tavoitteena oli laatia työpaikalla tapahtuvan oppimisen vastuut ja velvoitteet koulutuksen järjestäjän, työnantajan ja opiskelijan näkökulmista sekä luoda niiden toteutumista varmistavat ohjaukselliset kehittämistoimenpiteet. Oppisopimuskoulutuskäytännöt ovat olleet kiinnostuksen kohteena myös kansainvälisesti. Euroopan komissio (2012) julkaisi 2012 loppuraportin "Apprenticeship supply in the Member States of the European Union", jossa esitellään ja vertaillaan 27 Euroopan maan oppisopimuskäytäntöjä, mukana on myös Suomi.

Tämä pro gradu -tutkielma on osa Tampereen yliopistossa toteutettavaa Next Move -tutkimushanketta (NeMo), jota johtaa professori Petri Nokelainen. Hankkeen tavoitteena on tutkia ja kehittää erityisesti oppisopimuskoulutusta työntekijöiden ammatillisen kehittymisen, työpaikkojen tarjoamien oppimisympäristöjen ja kansainvälisen verkostoitumisen näkökulmasta. Tämä tutkielma antaa äänen oppisopimustyönantajille ja täydentää näin oppisopimuskoulutusta tarkastelevassa tutkimuksessa olevaa aukkoa.

## 2.5 Yhteenveto

Tässä luvussa käsiteltiin oppisopimuskoulutusta, sen osapuolia ja heidän roolejaan sekä koulutukseen liittyviä avainkäsitteitä henkilökohtaistaminen ja työpaikkakohtaistaminen. Lisäksi pohdittiin sitä, millaisia haasteita opetussuunnitelmaperusteisessa oppisopimuskoulutuksessa voi olla, kun oppimisympäristönä on työpaikka ja pyrkimyksenä on yhdistää yrityksen, opiskelijan, koulutuksenjärjestäjän ja yhteiskunnan tarpeita.

Oppisopimussuhteen solmimisen perustana on oppiminen. Tämän tutkimuksen kannalta olennaista on, että oppisopimuskoulutuksessa suurin osa oppimisesta tapahtuu työpaikalla ja työnantaja vastaa osaltaan siitä, että opiskelija saa koulutuksessa ammatillisen tutkinnon. Oppimisen ilmiö on siis vahvasti läsnä ja näyttäytyy myös työnantajalle, joten seuraavaksi tarkastellaan keskeisiä oppimisnäkökulmia sekä työpaikkaa oppimisympäristönä.



# 3 NÄKÖKULMIA OPPIMISEEN TYÖPAIKAN OPPIMISYMPÄRISTÖN JA OPPILAITOKSEN RAJAPINNALLA

Tutkielman teoreettisen viitekehyksen valinta ei ollut itsestään selvyys. Artikkeleita ja tutkimuskirjallisuutta lukiessaan tutkija törmäsi toistuvasti samaan ajatukselliseen haasteeseen: voiko oppisopimusopiskelijan rinnastaa oppilaitosmuotoisessa koulutuksessa työssäoppimisjaksoa suorittavaan opiskelijaan, vai onko kyse varsinaisesta työyhteisön jäsenestä ja laajasta työssä oppimisen ilmiöstä? Entä missä määrin oppisopimusopiskelijaan pätevät teoriat ja tutkimukset, jotka käsittelevät työpaikalla tapahtuvaa oppimista laajasti?

Suomalaisessa ammatillisen koulutuksen piirissä tapahtuvassa keskustelussa ja päätöksenteossa oppisopimuskoulutusta on lähestytty pitkälti oppilaitosmuotoisen koulutuksen käsittein ja lähtökohdista (Viinisalo 2013, 20). Toisaalta oppisopimusopiskelijat ovat työsuhteessa ja suurin osa koulutuksesta tapahtuu työympäristössä. Näin ollen tarkastelunäkökulmana voisi olla myös työntekijöiden työssä oppimisen tutkimuksen lähtökohdat. Työntekijöiden ensisijainen tehtävä on kuitenkin tehdä töitä, ei oppia. Oppisopimuskoulutus on opetussuunnitelma-perustaista koulutusta, jolloin työssäoppiminen on osa formaalia koulutusta tavoitteineen, ohjausvastuineen ja arviointineen.

Näiden pohdintojen jälkeen teoreettiseksi viitekehykseksi valikoitui oppimisen ilmiö laajemmin sekä työpaikka oppimisympäristönä. On myös todettu, että oppilaitosmuotoiseen ammatilliseen koulutukseen liittyvää työssäoppimista koskevien tutkimusten oppimispsykologinen perusta on usein sama, kuin työssä oppimisen yhteydessä (ks. esim. Jokinen, Lähteenmäki & Nokelainen 2009, 12). Seuraavaksi määritellään työssäoppimisen käsite sekä pohditaan, miten työpaikalla tapahtuva oppiminen ja oppilaitoksessa oppiminen eroavat luonteeltaan toisistaan. Tämän jälkeen perehdytään oppimisen eri näkökulmiin: oppiminen tiedonhankintana, osallistumisena ja tiedonluomisena. Sitten tutustutaan työpaikkaan oppimisympäristönä. Lopuksi käsitellään työpaikalla tapahtuvan oppimisen ja oppilaitoksessa oppimisen yhdistämistä konnektiivisen mallin ja integratiivisen pedagogiikan käsitteiden kautta.

### 3.1 Työssäoppimisen käsite

Työssäoppimisen käsitteestä käytetään joko yhteen tai erikseen kirjoitettua muotoa. Näiden käsitteiden määritelmät tai suhde toisiinsa ei ole itsestäänselvyys. Viinisalo (2013, 19–20) kirjoittaa oppisopimuskoulutuksen yhteydessä tapahtuvan työssä oppimisen erikseen ja oppilaitosmuotoisessa koulutuksessa tehtävän työssäoppimisen yhteen. Hän perustelee käsitteiden käyttöä niin, että työpaikalla tapahtuva oppiminen eroaa eri koulutusmuodoissa monin tavoin. Oppisopimuskoulutuksessa suurin osa oppimisesta tapahtuu työpaikalla ja työsuhteessa. Oppilaitosmuotoisessa koulutuksessa opiskelu tapahtuu pääosin oppilaitosympäristössä, vain jokin osa opetussuunnitelman mukaisesta opetuksesta toteutetaan työssäoppimisen kautta aidossa työympäristössä oppilaitoksen ja työpaikan yhteisellä sopimuksella. Tässä tutkielmassa käsitteet määritellään samoin, kuin esimerkiksi Virtanen, Tynjälä ja Eteläpelto (2014a, 45–47) kuvaavat. Työssäoppiminen on tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua oppimista työpaikalla. Se liitetään ammatilliseen, tutkintoon kuuluvaan työpaikalla toteutettuun oppimiseen, kuten oppisopimuskoulutukseen. Työssä oppimisella viitataan laajasti työkontekstissa tapahtuvaan oppimiseen. Kohteena ovat työntekijät, joiden ensisijainen tehtävä ei ole oppia uutta vaan tehdä töitä.

Oppisopimuskoulutuksessa noin 80 prosenttia oppimisesta tapahtuu työpaikalla ja 20 prosenttia oppilaitoksessa. Koska oppiminen on tilannesidonnainen, kulttuuriseen kontekstiin kytkeytyvä ilmiö, eroavat työpaikalla tapahtuva oppiminen ja oppilaitosympäristössä tapahtuva oppiminen toisistaan. Tynjälä ja Collin (2000) esittävät oleelliseksi eroksi sen, että koulussa ja työpaikalla oppimisen päämäärät ovat erilaisia: koulussa tavoitellaan yleistietoa ja yleisiä taitoja, kun taas koulun ulkopuolella tarvitaan tilannesidonnaista tietoa ja osaamista. Collinin (2005, 108) mukaan työssäoppimisen luonnetta ei pystytä kuvaamaan pelkästään formaalin koulutuksen käsitteillä, sillä ne eivät tavoita ilmiön moninaisuutta. Toisaalta työssäoppimista ei voida kuvata myöskään ainoastaan informaaliksi, sillä siinä kietoutuvat yhteen niin yksilölliset kuin sosiaalisetkin aspektit (Collin 2005, 108). Työpaikalla oppiminen on sitoutunut jokapäiväisiin ongelmanratkaisutilanteisiin. Sen kuvataan olevan epämuodollista, suunnittelematonta ja implisiittistä, usein yhteisöllistä ja kontekstiin liittyvää. (Bereiter & Scardimalia 1993; Tynjälä, Välimaa & Sarja 2003, 150–151; Tynjälä & Collin 2000.) Oppilaitoksessa tapahtuvaa formaalia oppimista taas kuvaavat eksplisiittisyys, tarkoituksellisesti suunnitellut toiminnot ja keskittyminen yksilön toimintaan (Virtanen, Tynjälä & Eteläpelto 2014b, 45; Tynjälä ym. 2003, 150–151).

Virtanen, Tynjälä ja Collin (2009) ovat tutkineet työpaikalla tapahtuvan oppimisen piirteitä. Heidän tutkimuskohteenaan ovat olleet työntekijät sekä oppilaitosmuotoisessa koulutuksessa olevat työssäoppimisjaksoa suorittavat opiskelijat. Tulosten mukaan kaikkia työntekijöiden

oppimista kuvaavia piirteitä voidaan löytää myös opiskelijoiden työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta, mutta painotuksissa on havaittavissa joitakin eroavaisuuksia, joita kuvataan seuraavassa taulukossa yksi.

**TAULUKKO 1.** Työpaikalla tapahtuvan oppimisen piirteet työntekijöillä (työssä oppiminen) ja opiskelijoilla (työssäoppiminen) (Virtanen ym. 2009, 169.)

Työntekijöiden työssä oppimisen piirteet	Opiskelijoiden työssäoppimisen piirteet
· Satunnaista, informaalia	· Oppimiseen tähtäävää toimintaa, myös informaalia
· Kokemuksellista	· Kokemuksellista
· Kontekstisidonnaista	· Kontekstisidonnaista, koulutusalaakohtaista
· Sosiaalista, jaettua	· Sekä yksin että yhdessä muiden kanssa

Tutkimuksen mukaan työntekijöiden työpaikalla tapahtuva oppiminen on luonteeltaan enimmäkseen informaalia, kun taas opiskelijoiden oppimisessa sekä informaali että formaali oppiminen ovat tasapuolisesti läsnä. Tämä on luonnollista, sillä opiskelijoiden työpaikalla tapahtuva oppiminen on koulutusjärjestelmässä strukturoitu ja tehty näkyväksi erilaisin keinoin, kuten tavoitteiden asettaminen, oppimisen arviointi, oppimistehtävät ja päiväkirjat. Työntekijöiden oppimisessa korostuvat yhteistyö, vuorovaikutus ja jaettujen käytäntöjen merkitys. Opiskelijat kokevat oppimisen useammin yksin työskentelemiseksi kuin yhteistyöksi muiden kanssa. Yhtenä syynä tähän voi olla, etteivät opiskelijat tunnista oppimisen sosiaalista ja jaettua luonnetta. Tutkimuksessa esiin tullut huomion arvoisa seikka on, että työssäoppimisen todettiin rakentuvan kunkin alan käytäntöjen, traditioiden ja kulttuurien varaan. Eri aloilla näyttäisi siis olevan erilaiset mahdollisuudet opiskelijan työssäoppimiseen. (Virtanen ym. 2009, 169–171.)

### 3.2 Oppiminen tiedonhankintana, osallistumisena ja tiedonluomisena

Oppisopimuskontekstissa tapahtuvaa oppimista on määritelty monin eri tavoin. Leino (2011, 23) kuvaa työssäoppimisen olevan muun muassa *kokemuksellista, yhteisöllistä, ongelmalähtöistä, toiminnallista, uudistavaa, sosiaalista ja kognitiivista oppimista*. Oppisopimuskoulutuksessa oppiminen ja ammatillisuus liittyvät paitsi työhön ja tietopuoliseen opiskeluun, myös arkipäivän oppimiseen ja informaaleihin oppimisympäristöihin (Sivonen 2010, 242). Suurin osa koulutuksesta tapahtuu työssä ja vaikka teoriaopetus usein ohjataan oppilaitokselle, myös työssä opitaan ja opetetaan

teoriaa (Leino 2011, 34). Tämä muodostaa haasteen oppimisen ja osaamisen määrittelyssä. Lave ja Wenger (1997) korostavat oppisopimuskoulutuksen sosiaalista puolta kuvaamalla oppimisen olevan sosiaalistumisprosessi, jossa yhteisö uusintaa itseään. Viinisalo (2013, 19) kirjoittaa oppisopimuskoulutuksessa oppimisen olevan kokonaisvaltainen tapahtuma, jota ei voi eikä tarvitsekaan hallita samalla tavalla kuin oppilaitoksessa tapahtuvaa luokkaopetusta.

Lukuisat teoriat käsitteellistävät erilaisia lähestymistapoja oppimiseen. Oppiminen voidaan nähdä esimerkiksi yksilöllisenä prosessina, sosiaalisena ilmiönä, kontekstiin sidottuna osallistumisen prosessina, prosessina jolla on alku ja loppu tai opetuksen tuloksena. Teoriat heijastelevat eroja taustalla olevista perusoletuksista: mitä ovat tieto, osaaminen ja tietäminen ja missä ne sijaitsevat. Näkökulmat valottavat oppimisen eri puolia ja teorioiden voikin katsoa täydentävän toisiaan. Anna Sfard (1998, ks. myös Lave & Wenger 1997, Wenger 2008) muodostaa oppimisen viitekehyyksensä kahden ulottuvuuden malliksi, johon sisältyy tiedonhankintavertauskuva ja osallistumisvertauskuva. Sfardin mallia on täydennetty kolmannella ulottuvuudella, tiedonluomisen vertauskuvalla, joka kuvaa oppimista prosessina jossa syntyy uutta tietoa, oivalluksia ja sosiaalisia käytäntöjä (Paavola, Lipponen & Hakkarainen 2004; Hager 2010). Seuraavassa taulukossa kaksi esitetään eri lähestymistapojen käsityksiä oppimisesta ja tiedosta.

**TAULUKKO 2.** Oppimisen ja tiedon luonne eri oppimismetaforissa

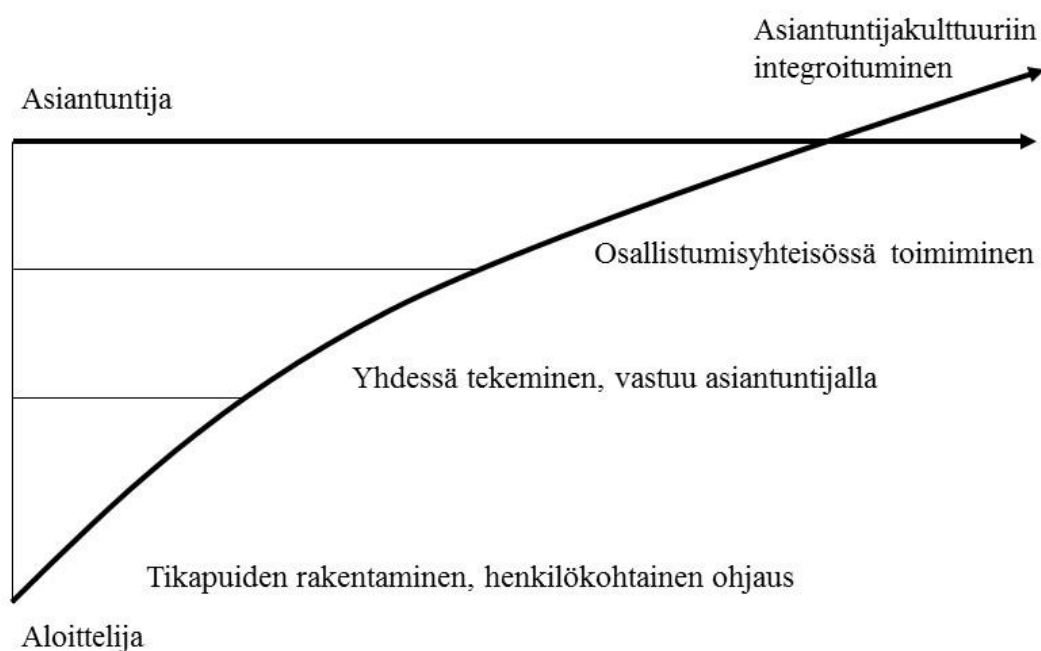
	Oppiminen tiedonhankintana	Oppiminen osallistumisena	Oppiminen tiedonluomisena
Oppiminen	Tiedon omaksumista, yksilöllinen prosessi.	Kulttuurista, yhteisöllistä, tilanteeseen sidottua. Sosialisatiota ja yhteisöön kasvamista.	Yhteisöllisten käytäntöjen ja sosiaalisten rakenteiden jatkuvaa kehittämistä. Sisältää sekä yksilölliset että kollektiiviset prosessit.
Tieto	Käsitteellistä, ongelmallista, siirrettävää.	Kulttuuriin sidottua, kollektiivista.	Jatkuvasti muuttuvaa, vastaa kompleksisesta ympäristöstä nouseviin haasteisiin.

*Tiedonhankinnan vertauskuva* lähestyy oppimista perinteisestä yksilökeskeisestä näkökulmasta. Oppiminen nähdään prosessina, jossa tieto siirtyy yksittäiseen toimijaan ennalta määriteltujen vaiheiden ja sääntöjen mukaan. Osaaminen on yksilön vaurautta ja kapasiteettia. (Sfard 1998, 5; Hakkarainen, Paavola & Lipponen 2003, 4.) Tiedon katsotaan muodostuvan informaation palasista ja valmiista totuuksista, jotka voidaan siirtää opiskelijan perinteisen yksisuuntaisen mallin mukaan, jossa opettaja opettaa ja opiskelija oppii. Tieto on ongelmatonta ja sen voi jäsentää valmiisiin yksiköihin. Oppiminen on tiedon assimilointia, sulauttamista, jossa yksittäinen opiskelija omaksuu ennakoon annetun tietorakenteen ja saavuttaa näin asiantuntijuutta (Piaget 1985). Kyse voi olla myös sisäisestä tiedonkäsittelyn prosessista, jolloin korostuvat tiedonkäsittelyn kapasiteetti sekä tietorakenteiden rooli oppimisessa (Sfard 1998; Tynjälä 1999).

Tiedonhankintametaforalla nähdään olevan useita rajoituksia. Nonaka ja Takeuchi (1995) kritisoivat, ettei se pysty selittämään hiljaisen tiedon tärkeää merkitystä asiantuntijan ongelmanratkaisukyvyssä. Sosiaalinen yhteisö ja kulttuuri nähdään taustamuuttujiksi, jotka voidaan jättää analyysin ulkopuolelle. Oppimisessa on kuitenkin aina kysymys myös yhteisöön kasvamisesta ja osallistumisen prosessista (Sfard 1998; Lave & Wenger 1997; Wenger 2008). Tietoa kantavat yksilöiden lisäksi asiantuntijakulttuurit ja yksi osaamisen ulottuvuuksista on aktiivinen osallistuminen sosiaalisiin yhteisöihin (Wenger 2009, 215). Oppisopimuskoulutuksessa oppilaitoksessa tapahtuva teoriaopetus voidaan nähdä jossain määrin tiedonhankinnan vertauskuvan mukaisena oppimisena. Näkökulman rajoitteena on, että oppisopimusopiskelija on yhteisön jäsen, jonka osaaminen kehittyy vuorovaikutuksessa sen kanssa, mitä muut yhteisön jäsenet niin oppilaitoksessa kuin työpaikallakin osaavat ja tietävät, ja toisaalta haluavat jakaa.

*Osallistumisvertauskuva* pyrkii vastaamaan edellä kuvattuihin haasteisiin ottamalla huomioon oppimiseen liittyvät sosiaaliset tekijät. Oppimista määrittelee se, että ihmiset ovat sosiaalisia olentoja (Wenger 2009, 210). Osallistumisen vertauskuva korostaa sosiaalisten yhteisöjen rooleja oppimisessa ja asiantuntijuuden kehittymisessä. Näin ollen oppiminen on sosiaalista osallistumista, toimintaa ja yhteenkuulumista. Oppimisessa on kyse kasvamisesta asiantuntijakulttuuriin, ei niinkään yksilölle kehittyvästä opittavaan asiaan liittyvästä tietouseduksesta. (Lave & Wenger 1997.) Osallistumisvertauskuvassa oppiminen nähdään situationaalisena, jolloin sitä ei voi erottaa oppimistilanteesta tai siitä tilanteesta, jossa osaamista käytetään (Lave 1988). Esimerkiksi oppilaitoksessa opitulla tiedolla ei välttämättä ole siirtovaikutusta todelliseen elämään ja työtilanteisiin (Eraut 2010, 49). Tilannesidonnaisesta näkökulmasta tiedon syvällisen omaksumisen edellytyksenä on, että oppimistilanteissa asiantuntijat ratkaisevat yhdessä aitoja ongelmia. Oppiminen on pikemminkin kulttuuriin osallistumisen kuin tiedonhankinnan prosessi (Tynjälä 1999, 44).

Osallistumisvertauskuvan sosiaalista ulottuvuutta on kuvattu käytäntöyhteisön käsitteellä. Käytäntöyhteisöt ovat melko pieniä ihmisryhmiä, jotka toimivat päivittäin yhdessä ja ovat osa arkielämäämme. Kuulumme moniin erilaisiin käytäntöyhteisöihin niin työssä kuin vapaa-ajallakin. Käytäntöyhteisöt muodostavat oman tapansa toimia – heillä on omat käytännöt, rutiinit, rituaalit, artefaktit, symbolit, tarinat ja historia. Ryhmillä on yhteisiä tavoitteita, jotka saavat jäsenet toimimaan yhdessä. (Lave & Wenger 1997; Wenger 2008; Wenger 2009, 212.) Oppimisen näkökulmasta erityisesti sellaiset käytännöt, jotka luovat aloittelijalle oikeutetun mahdollisuuden osallistua asteittain syvenevällä tavalla asiantuntijakäytäntöyhteisöihin ovat merkityksellisiä. Toimija työskentelee aluksi yhdessä asiantuntijoiden kanssa ilman, että hänellä olisi kokonaisvastuuta työn tai toiminnan lopputuloksesta. Asteittain syvenevässä osallistumisen prosessissa opiskelija osallistuu työyhteisönsään aitoihin asiantuntijakäytäntöihin, vähitellen omaksuu asiantuntijoiden hiljaista tietoa ja toimintakulttuuria sekä kasvaa yhteisön jäseneksi. (Lave & Wenger 1997.) Hakkarainen (2000) on luonut Laven ja Wengerin osallistumisen teorioiden pohjalta kuvan asiantuntijakulttuuriin kasvamisen prosessista.



**KUVIO 2.** Asiantuntijakulttuuriin kasvamisen prosessi (Hakkarainen 2000, 92.)

Kuten kuviossa kaksi osoitetaan, osallistumisen näkökulmasta ammatillinen kasvu sisältää ajatuksen, jonka mukaan aloittelija on osaamisyhteisön reunalla ja siirtyy kohti täyttä osallistumista kol-

lektiivisten käytäntöjen omaksumisen kautta. Kuvaus vastaa hyvin oppisopimuskoulutuksen prosessia. Oppisopimusopiskelussa opiskelija aloittaa työssäoppimisensa osallistumalla työhön ensin ammattilaisen parina, kasvaen vähitellen itsenäiseen työsuoritukseen. Ajatellaan, että niin sanotulla reuna-alueella tapahtuvassa osallistumisessa eri sukupolvet kohtaavat, ja se synnyttää usein pohdintaprosesseja, jotka palvelevat sekä tulokkaita että kyseistä yhteisöä. Lave ja Wenger olettavat, että oppiminen tapahtuu tällaisessa osallistumisen verkostossa erilaisten näkökulmien avulla, ei niinkään yksilön sisällä. Taitojen kehittyessä toimija siirtyy rajoitetusta kohti täyttä osallistumista. (Lave & Wenger 1997.)

Fuller ja Unwin näkevät Laven ja Wengerin teorioiden puutteena sen, että ne eivät huomioi formaalissa koulutusorganisaatiossa tapahtuvan oppimisen vaikutusta opiskelijan oppimisprosessiin (Fuller & Unwin 2003, 409–410). Myös Tynjälä ja Collin (2000, 302) korostavat käytännön tekemisen ja osallistumisen lisäksi työn teoreettisen pohdiskelun ja työkokemusten reflektoinnin tärkeyttä oppimisessa. Osallistumisvertauskuvaa on kritisoitu siitä, ettei siinä ole pyrkimystä käsitteelliseen tai sosiaaliseen muutokseen, jossa tavoitteena olisi ylittää aiempi tieto. Oppiminen nähdään ennemminkin tiedon ja kulttuurin siirtymisenä, kuin kulttuurikäytäntöjen luovana kehittämisenä. (Hakkarainen, Paavola & Lipponen 2003, 4–5.) Fullerin ja Unwinin (2003) mukaan oppimisen näkeminen osallistumisen prosessina kuvaa hyvin perinteistä käsityövaltaisten alojen oppimista, mutta ei vastaa oppimista kompleksisissa teollisissa tai kaupallisissa ympäristöissä.

*Tiedonluomisen vertauskuvan* mukaan oppiminen ei ole vain valmiin tiedon omaksumista kirjoista eikä johonkin olemassa olevaan kulttuuriin kasvamista, vaan tietoinen prosessi, jossa syntyy uutta tietoa, uusia oivalluksia ja uusia sosiaalisia käytäntöjä. Ympäristö nähdään kompleksisena ja oppiminen kuvataan kapasiteetiksi toimia joustavasti ja innovatiivisesti tavalla, joka vastaa ympäristön jatkuvasti muuttuviin olosuhteisiin. Merkityksellisiä eivät ole vain luovat yksilöt, vaan perustavaa laatua oleva tietoinen käytäntöjen ja yhteisön uudelleenorganisointi. (Paavola ym. 2004, 569–570; Hakkarainen ym. 2003; Hakkarainen, Lallimo & Toikka 2012, 247.)

Osallistumiseen perustuvan oppimisvertauskuvan yhteydessä esiteltiin käytäntöyhteisöjen käsite. Käytäntöyhteisöt eivät välttämättä ole innovatiivisia. Ne voivat tukea yksilön kasvua ja kehitystä, mutta myös toimia näiden tavoitteiden vastaisesti tarrautumalla vanhoihin käytäntöihin (Wenger, McDermott & Snyder 2002, 139–159). Tiedonluomisen metaforassa sosiaalista elementtiä kuvataan innovatiivisen tietoyhteisön käsitteellä. Sekä käytäntöyhteisöt että innovatiiviset tietoyhteisöt ovat kulttuurisen oppimisen yksiköitä. Käytäntöyhteisöjen toimintaympäristö nähdään suhteellisen muuttumattomana, kun taas innovatiiviset tietoyhteisöt toimivat ympäristössä, jossa onnistuneen suorituksen kriteerit muuttuvat jatkuvasti ja ne kohtaavat ongelmia, joita kukaan yhteisön

jäsen ei ole aikaisemmin joutunut ratkaisemaan. (Hakkarainen ym. 2003, 8–9; Bereiter & Scardimalia 1993.) Kun käytäntöyhteisöissä tieto ja kokemus siirtyvät yksisuuntaisesti vanhoilta asiantuntijoilta tulokkaille, innovatiivisissa tietoyhteisöissä jyrkkiä osaamiseen ja tietoon liittyviä hierarkkisia suhteita ei ole (Hakkarainen, Palonen & Paavola 2002, 459).

Tiedonluomismetaforan mukaisissa malleissa on piirteitä sekä tiedonhankinta- että osallistumismetaforista. Yhteisöt ja sosiaaliset käytännöt ovat tärkeitä, mutta myös yksilöllä on suuri merkitys vallitsevien käytäntöjen kyseenalaistajana ja uusien näkökulmien esiin nostajana. Keskeiseksi tekijäksi nousee käsitteellisen tiedon vuorovaikutus käytäntöjen ja käytäntöihin upotetun hiljaisen tiedon kanssa. (Hakkarainen, Paavola & Lipponen 2003, 7–8.) Oppisopimuskoulutuksen voisi ajatella luovan puitteet myös tiedonluomismetaforan mukaiselle työyhteisön oppimiselle. Kun opiskelija saa oppilaitoksessa ajanmukaista, uutta käsitteellistä tietoa, sen on mahdollista päästä vuorovaikutukseen käytäntöjen ja hiljaisen tiedon kanssa työpaikalla tapahtuvan ohjauksen ja käytäntöyhteisöihin tai innovatiivisiin tietoyhteisöihin osallistumisen kautta. Tiedonluomisen lähestymistapa oppimiseen on tärkeä, sillä tiedonhankinnan tai osallistumisen metaforat eivät yksin pysty vastaamaan toimintaympäristön jatkuvaan muutokseen, sen tuomiin uudenlaisiin ongelmiin tai työvälineiden kehittymiseen.

### *3.3 Työpaikka oppimisympäristönä*

Ihmisen toimintaa tutkittaessa myös toimintaympäristö on otettava mukaan tarkasteluun. Oppisopimuskoulutuksessa suurin osa oppimisesta tapahtuu työpaikalla. Siksi oppimisen lisäksi onkin syytä tutustua teoreettiseen viitekehykseen, joka lähestyy työpaikkoja oppimisympäristön näkökulmasta. Oppimisympäristön käsitettä on perinteisesti käytetty lähinnä kouluympäristöstä ja sen eri muodoista puhuttaessa. Ajatus työpaikan määrittelemisestä oppimisympäristöksi on verrattain uusi. Tutkijoiden ja työorganisaatioiden kiinnostus työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen heräsi 1990-luvun alussa. Syyinä oli edeltävien vuosikymmenten ennennäkemättömän nopea muutos yhteiskunnassa ja työelämässä. Tällöin myös työelämän tuli löytää uusia tapoja varmistaa, että työntekijöillä on taitoja, joilla he pystyvät vastaamaan muuttuvan maailman haasteisiin. (Tynjälä 2009, 11.)

Työpaikan ensisijaisena tarkoituksena ei ole olla oppimisympäristö ja näin ollen työpaikan edellytykset muodostua oppimisympäristöksi eivät ole itsestään selvät (Heikkilä 2006, 279). Fuller ja Unwin (2003; 2011) lähestyvät työpaikkaa oppimisympäristönä rajoittavien ja mahdollistavien piirteiden kautta. Seuraavaan taulukkoon kolme on koottu rajoittava – mahdollistava –jatku-  
mon ääripäät.



**TAULUKKO 3.** Työpaikan oppimisympäristön mahdollistavat ja rajoittavat tekijät (Fuller & Unwin 2003, 411.)

Mahdollistava	Rajoittava
Osallistuminen useisiin käytäntöyhteisöihin työpaikalla ja sen ulkopuolella	Rajoitettu osallistuminen käytäntöyhteisöihin
Ensisijaisella käytäntöyhteisöllä kulttuurinen perinne oppisopimuksesta	Ensisijaisella käytäntöyhteisöllä ei oppisopimus-koulutuksen perinnettä
Oppimisen laajuus: pääsy laajasti osaamisen äärelle	Osallistuminen rajoitettu tiettyyn työtehtävään ja paikkaan.
Tietopuolisen koulutuksen arvostus, aikaa op-pilaitosmuotoiselle koulutukselle ja reflekti-olle	Tietopuolisen koulutuksen vähäinen merkitys, rajattu mahdollisuus reflektioon
Asteittainen siirtyminen täyteen osallistumi-seen	Nopea siirtyminen tuottavaksi työntekijäksi
Visiona urakehitys	Visiona pysyvä ja muuttumaton työ
Asema oppijana	Asema työntekijänä
Nimetty tukihenkilö	Ei nimettyä tukihenkilöä
Päämääränä yksilön ja organisaation kehittä-minen	Opiskelijan osaaminen vastaa organisaation vä-littömiin tarpeisiin ja tavoitteisiin
Mahdollisuus laajentaa ammatillista identi-teettiä rajoja ylittämällä (boundary crossing)	Rajattu mahdollisuus ammatillisen identiteetin laajentamiseen
Oppisopimuksen konkretisointi: dokumentit, symbolit, kieli ja välineet, joihin myös opis-keijalla pääsy	Rajattu oppisopimuksen konkretisointi, konkreti-soidut käytännöt hajanaisia

Oppisopimuskoulutuksessa työpaikka, joka sisältää paljon mahdollistavia piirteitä, on rajoittavaa ympäristöä rikkaampi oppimisympäristö. Mahdollistava työympäristö edistää ammatillista kehitty-mistä niin osaamisen syvyydessä kuin laajuudessaakin. Siellä oppisopimusopiskelijalla on mahdolli-suus osallistua erilaisiin käytäntöyhteisöihin työpaikan sisällä ja myös sen ulkopuolella. Koulutuk-sen tavoitteena on asteittainen siirtyminen kohti täyttä osallistumista. Mahdollistavassa työpaikassa oppisopimusopiskelija tavoittaa sisällöllisesti rikkaita työkokemuksia esimerkiksi työkierron avulla. Yksilöllä on pääsy sellaisen tiedon ja osaamisen äärelle, joka antaa mahdollisuuden omaa työtehtä-vää laajempaan ammatilliseen kasvamiseen ja siten mahdollistava työyhteisö hyödyntää työnteki-jöidensä koko potentiaalia. Lisäksi opiskelijan tavoitteet ja organisaation mahdollisuudet ovat sa-mansuuntaisia. Mahdollistavassa ympäristössä työntekijöitä on informoitu organisaation arvoista ja päämääristä, he ovat ylpeitä siitä mitä tekevät ja jakavat osaamistaan mielellään kollegoille ja uusille tulokkaille. Oppisopimusopiskelijoilla on sekä työntekijän että opiskelijan identiteetti. Rajoittava ympäristö taas pyrkii saamaan oppisopimusopiskelijasta mahdollisimman nopeasti tuottavan työn-tekijän, eikä opiskelijalla ei ole mahdollisuutta toteuttaa koko potentiaaliaan organisaation hyväksi.

(Fuller & Unwin 2003; 2011; Pylväs & Nokelainen 2015.) Myös Billett (2014, 683–684) kuvaa vastaavia ilmiöitä. Hän toteaa työpaikalla tapahtuvan oppimisen vaativan osallistumista yhteisöön, kulttuuriin ja käytäntöihin sekä myös erityisjärjestelyjä, joilla varmistetaan kokemusten laajuus. Työpaikkojen mahdollistavien ja rajoittavien piirteiden arviointiin on kehitetty myös mittaristo (James & Holmes 2012). Työyhteisöjen mahdollistavat ja rajoittavat tekijät ovat pitkän kehityskulun tulos, johon vaikuttavat historialliset, sosiokulttuuriset, organisationaaliset ja taloudelliset prosessit. Usein tekijät ovat myös tiedostamattomia. (Fuller & Unwin 2003, 424.)

Aikaisemmin esitelty näkökulma oppimisesta osallistumisen prosessina korostaa sosiaalisten tekijöiden merkitystä oppimisessa. Billettin (2000, 272) mukaan osallistuminen jokapäiväisiin työtilanteisiin on tehokkaan työpaikalla tapahtuvan oppimisen edellytys. Tutkimusten mukaan työyhteisön täysivaltaiseksi jäseneksi pääseminen edistää opiskelijan työelämävalmiuksien kehittymistä sekä uuden tiedon siirtymistä työpaikan käytänteisiin opiskelijan välityksellä (Pylväs & Nokelainen 2015). Sosiaaliset tekijät nousevat esiin myös Jokisen, Lähteenmäen ja Nokelaisen (2009, 227) metatutkimuksessa. Tärkeinä nähdään sekä niin sanottu virallinen työn yhteydessä tapahtuva vuorovaikutus, että epävirallisissa yhteyksissä, kuten kahvitunnilla tapahtuva vuorovaikutus. Vuorovaikutus edistää työyhteisön hiljaisen tiedon näkyväksi tulemistä, jolloin oppiminen toisilta työntekijöiltä mahdollistuu (Nonaka & Takeuchi 1995). Vuorovaikutuksen kautta saadaan myös palautetta vapaamuotoisesti tai palautetilanteiden kautta (Jokinen ym. 2009, 227). Työyhteisön sisäinen epävirallinen vuorovaikutus voidaan toisaalta nähdä myös johtamisen haasteena. Epäviralliset yhteisöt muodostavat usein vahvan informaalin ryhmäkulttuurin, joka vaikuttaa johdon kokemaan kontrollimahdollisuuteen. Epäviralliset yhteisöt voivat herättää johdossa epäilyksiä mahdollisesta omavaltaisuudesta ja muodostaa uhan johdon tavoittelemien päämäärien toteutumiselle. (Korczyński 2003, 58–59.)

Edellä kuvatut oppimisen ilmiöt kuten hiljaisen tiedon näkyväksi tuleminen, yksilön ammatillinen kasvu ja osaamisen lisääntyminen, työelämävalmiuksien kehittyminen, työntekijöiden koko potentiaalin hyödyntäminen sekä uuden tiedon siirtyminen työpaikan käytänteisiin hyödyttävät myös työnantajaa. On tärkeää, että sekä opiskelijat että työntekijät näkevät työpaikan oppimisympäristönä. Tämä mahdollistaa jatkuvan kompetenssin kehittymisen. (Tynjälä 2009, 12.) Oppisopimusopiskelijoiden todellinen osallistumisen mahdollisuus ei ole itsestään selvyys. Moniin asiantuntijakulttuureihin liittyy vallankäyttöä, jonka avulla tulokkaita eristetään rajoittamalla heidän pääsyään tietoon ja osaamiseen sekä mahdollisuuttaan täyteen osallistumiseen. Yhteisöön kuuluminen ja sen toimintaan osallistuminen mahdollistavat oppimisen. Tämän takia olisi tärkeää arvioida, avataanko oppisopimusopiskelijan osallistumiselle riittävästi mahdollisuuksia ja tuetaanko asteittaista täyteen osallistumiseen siirtymistä. Työyhteisöihin on tärkeää luoda sosiaalisia rakenteita, jotka

mahdollistavat opiskelijoiden täysivaltaisen osallistumisen erilaisiin osaamis- ja asiantuntijayhteisöihin, joissa he pystyvät osallistumaan toimintoihin, keskusteluihin ja reflektioon.

### ***3.4 Työpaikalla tapahtuvan oppimisen ja oppilaitoksessa oppimisen yhdistäminen***

Teoreettisella tasolla työpaikalla tapahtuvan oppimisen tunnistaminen ja sen yhdistäminen formaaliin oppimiseen ei ole uusi asia. Sekä oppisopimuskoulutuksessa että oppilaitosmuotoisessa koulutuksessa on sama päämäärä, ammatillinen kasvu ja osaamisen kartuttaminen, mutta sitä lähestytään eri suunnista. Toinen edustaa työpaikkalähtöistä ja toinen oppilaitoksen opetussuunnitelmasta lähtevää koulutus suunnittelua. (Viinisalo 2013, 20.) Käytännössä oppimisympäristöt eivät kuitenkaan aina kohtaa. Osaaminen, jota tuotetaan formaalissa koulutuksessa, ei välttämättä vastaa osaamista jota tarvitaan työssä (Erault 2010, 49). Tutkimusten mukaan on myös nähtävissä, että kun opiskelija on ilman ohjausta siirretty aitoon ympäristöön, hän ei ole oppinut käyttämään teoreettista tietoaan käytännössä (Simons 1993). Pelkkä tiedon muistaminen ei mahdollista sen syvällistä oppimista ja kykyä soveltaa tietoa oppimistilanteen ulkopuolella. Kun opiskelijoita vaaditaan omaksumaan tietoa ulkokohtaisesti ilman kosketusta asiantuntijakulttuuriin, syntyy käsitteellisen ymmärryksen ongelmia (Hakkarainen ym. 2004, 124).

Hyvin suunnitellusta, mutta epäaidosta oppimisympäristöstä ei siis automaattisesti seuraa oppimista. Jos oppimisympäristöt jäävät toisistaan irrallisiksi, nähdään sen rajoittavan oppimista merkittävästi (Guile & Griffiths 2001; Tynjälä 2008). Tynjälä (2009, 11–12) esittää, että suurin syy irrallisuuteen on perinteinen jyrkkä jaottelu työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen ja teoreettiseen oppilaitoksessa tapahtuvaan oppimiseen. Tärkeä pedagoginen kysymys koskee yhteistyötä koulutuksen ja työn välillä: miten rakentaa luja yhteys teorian ja käytännön, abstraktin ajattelun ja käytännön toimien sekä geneeristen taitojen ja ammatillisten taitojen välille (Stenström & Tynjälä 2009, 3). Seuraavassa esitellään kaksi koulutuksen ja työelämän rajapintaa tarkastelevaa mallia: konnektiivinen malli sekä Suomessa kehitetty integratiivisen pedagogiikan malli.

Guile ja Griffiths (2001) kuvaavat työharjoittelujen järjestämisen ideaalimallia *konnektiivisen mallin* käsitteellä (the connective model), jossa eri oppimisympäristöjen yhdistämisessä lähdetään koulutuksen järjestäjän tasosta. Työpaikalla tapahtuva oppiminen on mallissa kirjattu opetussuunnitelmiin ja sen järjestäminen on koulutuksen järjestäjän vastuulla. Konnektiivinen malli tarkastelee koulutuksen ja työelämän rajapintaa yhteytenä oppilaitoksen ja työelämän välillä. (Guile & Griffiths 2001; Virtanen, Tynjälä & Eteläpelto 2014a, 48–49.) Konnektiivisen mallin lähtökohtana on koulutuksen järjestäjän opetussuunnitelmasta lähtevä näkökulma, eikä siinä huomioida työpaikan

osaamistarpeita. Näin ollen se ei välttämättä vastaa työnantajan oppisopimuskoulutukselle asettamiin tavoitteisiin.

Integratiivisen pedagogiikan mallissa ajatuksena on teorian ja käytännön oppimisen nivominen yhteen pedagogisten ja reflektiivisten välineiden avulla. Välineinä käytetään muun muassa keskusteluita (opettaja – ohjaaja – pienryhmä) ja kirjoittamista (oppimispäiväkirjat, portfolioit, muut analyyttiset tehtävät). Työssäoppimisessa hyödynnetään opetussuunnitelmista johdettuja oppimisen tavoitteita, joissa oppilaitoksen kielellä kirjattu oppiminen konkretisoidaan käytännön toiminnaksi ja tehtäviksi. (Virtanen ym. 2014a, 49.) Käytännössä tätä toteutetaan tälläkin hetkellä oppisopimuskoulutuksessa työtehtäväkartoituksen avulla, jossa varmennetaan, että opiskelija pääsee tekemään tutkinnon kannalta keskeisiä työtehtäviä. Integratiivisen pedagogiikan periaatteiden mukaisesta oppimisympäristöjen yhteennivomisesta on hyötyä myös työnantajalle, sillä teorian ja käytännön oppimisen yhteen sitominen mahdollistaa oppilaitoksessa opittujen uusien taitojen siirtymisen myös työympäristöön. Pedagogisten välineiden avulla voidaan tehdä hiljaista tietoa näkyväksi sekä reflektoida ja analysoida opiskelijan osaamista (Tynjälä 2010). Useissa tutkimuksissa tuodaan esiin juuri reflektoinnin tärkeys oppimista edistävänä tekijänä (mm. Kolb 1984; Schön 1988; Jokinen ym. 2009; Tikkamäki 2006; Tynjälä 2010). Refleктоivan työotteen ei kuitenkaan kuvata olevan tyyppillinen työssäoppimisen kontekstissa, jossa kokemusten reflektointia ja syntyneiden mallien yhdistämistä omassa mielessä tapahtuu vain vähän (Jokinen ym. 2009, 226).

Opiskelijan oppiminen työelämässä ei ole vain hänestä itsestään kiinni, vaan se on myös seurausta työpaikan toimintatavoista ja pedagogisista ratkaisuista työssäoppimisen toteuttamisessa (Virtanen, Tynjälä & Eteläpelto 2014b). Konstruktivistinen oppimiskäsitys korostaa oppijan aktiivisuuden sekä teorian ja käytännön vuorovaikutuksen merkitystä oppimisessa ja asiantuntijuuden kehittämisessä. Työpaikat ja oppilaitokset voivat yhdessä luoda oppimisympäristöjä, joissa oppijoiksi katsotaan paitsi opiskelijat, myös koko organisaation henkilökunta. Guile ja Griffiths (2001) kuvaavat, miten kyseenalaistamalla ja analysoimalla työprosesseja yhdessä voidaan luoda yhteisöllisesti uusia käytäntöjä. Kuvaus vastaa hyvin oppimisen postmoderneja näkemyksiä, joissa oppiminen nähdään uuden tiedon luomisena. Toisaalta myös oppijan omalla aktiivisuudella on todettu olevan merkitystä siinä, miten työpaikan oppimismahdollisuuksia pystyy hyödyntämään. Työssä oppimisen kokonaisuuden voidaan katsoa perustuvan sekä työpaikan tarjoamien oppimismahdollisuuksien monipuolisuuteen, että opiskelijan omaan haluun ja kykyyn käyttää näitä mahdollisuuksia hyväkseen (Billett 2000).

### 3.5 Yhteenveto

Tässä luvussa käsiteltiin oppimista työpaikan oppimisympäristön ja oppilaitoksen rajapinnalla. Ensin kuvattiin työssäoppimisen käsitettä, sekä miten työpaikalla tapahtuva oppiminen eroaa oppilaitoksessa tapahtuvasta oppimisesta. Seuraavaksi kuvattiin oppimista kolmesta näkökulmasta: oppiminen tiedonhankintana, osallistumisena ja tiedonluomisena. Näkökulmia myös peilattiin oppisopimuksessa tapahtuvaan oppimiseen. Oppimista on sivuttu myös oppisopimuskoulutuksen kontekstissa näiden kolmen vertauskuvan valossa. Rauhala (2013, 282–283) kuvaa oppisopimuskoulutuksen edustavan osallistumisvertauskuvan kaltaista oppimista, jossa korostuu sosiaalisten yhteisöjen rooli oppimisessa ja asiantuntijuuden kehittymisessä. Oppisopimuskoulutus on muutakin kuin työpaikalla tapahtuvaa oppimista. Se koostuu erilaisista kokonaisuuksista ja oppimisympäristöistä, myös tietopuolisesta monimuoto-opiskelusta, joka sisältää muun muassa kehittämis- ja projektitöitä, lähiopiskelua vertaisryhmän kanssa, ohjattua etäopiskelua sekä etätehtäviä. Oppisopimuskoulutuksen kontekstissa onkin mielestäni perusteltua tarkastella oppimista osallistumisvertauskuvaa laajempänä ilmiönä. Lisäksi tässä luvussa tarkasteltiin työpaikkaa oppimisympäristönä muun muassa oppimista mahdollistavien ja rajoittavien tekijöiden kautta. Lopuksi pohdittiin vielä, miten voi rakentaa yhteyttä työpaikalla tapahtuvan oppimisen ja oppilaitoksessa oppimisen välille, sekä miten työnantaja voi hyötyä oppimisympäristöjen yhteennivomisesta.

Edellä esiteltyjä keskeisiä käsitteitä, kuten oppimisen kolme vertauskuvaa, käytäntöyhteisö ja integratiivinen pedagogiikka tullaan analyysissa käyttämään apuna aineistosta nousevien ilmiöiden ymmärtämisessä. Seuraavaksi selvitetään empiirisen tutkimuksen toteuttamiseen liittyviä taustatekijöitä sekä tutkimuksen kulkua.

# 4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tutkielman aluksi kuvattiin oppisopimuskoulutusta ja sen toimijoita. Oppisopimuskoulutuksen perustana on työpaikalla tapahtuva oppiminen. Näin ollen oppisopimuskoulutuksen ja siihen liittyvien hyötyjen ja haasteiden voisi ajatella näyttäytyvän myös työnantajille oppimisen ilmiöiden kautta. Teoreettinen viitekehys lähestyykin oppisopimuskoulutusta juuri tästä näkökulmasta. Ensin esiteltiin työssäoppimista käsitteenä sekä erilaisia näkökulmia oppimiseen. Tämän jälkeen perehdyttiin työpaikkaan oppimisympäristönä sekä konnektiiviseen malliin ja integratiivisen pedagogiikan malliin, joiden avulla pohdittiin miten luoda yhteyttä työpaikalla tapahtuvan oppimisen ja oppilaitoksessa oppimisen välille.

Tässä luvussa selvitetään empiirisen tutkimuksen taustaa. Ensin kuvataan tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset. Seuraavaksi esitellään ja perustellaan metodologisia valintoja: laadullista tutkimusotetta ja teemahaastattelua menetelmänä. Tämän jälkeen kuvataan tutkittavien valintaa sekä aineiston keruun prosessia. Tässä vaiheessa esitellään myös tutkimusaineisto, eli millaista yrityksistä haastatellut tulevat, mitä tutkintoja heillä on suoritettu oppisopimuksella sekä miten oppisopimuskoulutusta on yrityksissä käytetty. Viimeiseksi avataan analyysimenetelmä sekä tutkimuksen kulku kokonaisuudessaan.

## 4.1 Tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset

Oppisopimuskoulutuksesta on jonkin verran yliopistollista tutkimusta erityisesti opiskelijan ja työpaikkakouluttajan näkökulmista. Tässä tutkielmassa hankitaan tietoa työnantajan näkökulmasta. Tutkimuksen pääongelmana on, millaisia näkökulmia oppisopimusopiskelijoita työllistävillä työnantajilla tai heidän edustajillaan on oppisopimuskoulutuksesta. Tätä kysymystä tarkastellaan kahden empiirisen tutkimuskysymyksen avulla. Ensimmäinen teema selvittää työnantajan oppisopimuskoulutuksessa kokemia hyötyjä. Toisessa etsitään vastausta siihen, mitä haasteita työnantajat oppisopimuskoulutuksessa kohtaavat. Tutkimuskysymykset ovat:

- 1 Mitä hyötyjä työnantajat kuvaavat oppisopimuskoulutuksen kautta saavansa?
- 2 Millaisia haasteita oppisopimuskoulutukseen työnantajan näkökulmasta sisältyy?

## 4.2 Laadullisuus tutkimuksen lähestymistapana ja teemahaastattelu menetelmänä

Tässä tutkielmassa sovelletaan laadullista tutkimusotetta. Aineiston keruun menetelmänä on teemahaastattelu. Seuraavassa avataan ratkaisujen taustalla olevia tekijöitä sekä perustellaan tehdyt valinnat.

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa todellisuus nähdään moninaisena, eikä kokonaisuutta voi pirstoa mielivaltaisesti osasiin. Kohdetta pyritään tutkimaan mahdollisimman kokonaisvaltaisesti ja metodeina suositaan sellaisia, joissa tutkittavien näkökulmat ja ääni pääsevät esille. Laadullisessa tutkimuksessa tapauksia käsitellään usein ainutlaatuisina ja aineiston tulkinta tehdään sen pohjalta. Aineistosta ei tehdä päätelmiä yleistettävyyden näkökulmasta, mutta taustalla on kuitenkin ajatus siitä, että tutkittavasta ilmiöstä voidaan saada tietoa, joka on sovellettavissa myös muissa vastaavissa tapauksissa. (Hirsjärvi ym. 2009, 161–164, 171.) Yleistyksiä ei voida tehdä suoraan aineistosta, vaan aineistosta tehdyistä tulkinnoista (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006).

Laadullisessa tutkimusotteessa tavoitteena on tutkittavan ilmiön kuvaaminen, ymmärtäminen ja tulkinnan antaminen. Tutkimusote tulee kyseeseen erityisesti silloin, kun ilmiötä ei ennalta tunneta eikä ole teorioita, jotka selittäisivät tutkimuksen kohteena olevaa ilmiötä. Laadullisella tutkimuksella pyritään saamaan ymmärrys, mistä ilmiössä on kyse. (Kananen 2014, 16–18.) Oppisopimuskoulutuksesta ei tiettävästi ole Suomessa tehtyä aikaisempaa yliopistollista tutkimusta, joka lähestyisi asiaa työnantajan näkökulmasta. Siksi on perusteltua hankkia tietoa ja lisätä ymmärrystä ilmiöstä kvalitatiivisen tutkimuksen kautta, joka mahdollistaa työnantajien oman äänen kuulemisen. Tutkimuksen avulla pyritään *kuvaamaan* työnantajien kokemuksia. Kvalitatiivisella lähestymistavalla päästään ilmiössä kvantitatiivista otetta syvemmälle ja voidaan saada esiin näkökulmia, joita tutkija ei ennalta olisi osannut aavistaakaan.

Tutkimusaineisto on kerätty teemahaastatteluin. Haastatteluksi kuvataan tiedonkeruutapaa, jossa henkilöiltä kysytään heidän mielipiteitään ja ajatuksiaan tutkimuksen kohteesta ja vastaus saadaan puhutussa muodossa. Haastattelua tekevän tutkijan tavoitteena on välittää kuvaa haastateltavan ajatuksista, käsityksistä, kokemuksista ja tunteista. Haastattelu on ennalta suunniteltua ja päämäärähakuista toimintaa, jolla pyritään informaation keräämiseen. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 41–42.) Haastattelu on melko joustava tiedonkeruumenetelmä verrattuna muihin tiedonkeruumuotoihin. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 73; Hirsjärvi ym. 2009, 200; Hirsjärvi & Hurme 2011, 34). Haastattelun kuluessa haastattelijalla on mahdollisuus toistaa kysymys, oikaista väärinkäsityksiä, selventää haas-

tateltavan ilmauksia lisäkysymyksiin ja käydä keskustelua tiedonantajan kanssa. Kysymykset voidaan myös esittää missä järjestyksessä vain. Haastattelun joustavuus oli tärkeä elementti aineistonkeruumenetelmää valittaessa, sillä se mahdollisti työnantajien ja heidän edustajiensa pohdinnan suuntaamista kohti tutkielman mielenkiinnon kohteena olevia ilmiöitä kysymysten ja tarkennusten avulla. Toisaalta haastattelun katsotaan sisältävän monia virhelähteitä, jotka voivat johtua haastattelijasta, haastateltavasta tai tilanteesta (Hirsjärvi & Hurme 2011, 35). Näitä teemoja pohditaan myöhemmin luotettavuustarkastelun yhteydessä. Haastattelu nähdään myös kalliina ja aikaa vievänä aineistonkeruumuotona (Tuomi & Sarajärvi 2009, 74). Aineistonkeruun työläys tuli esiin myös tässä tutkielmassa. Yhdeksän haastattelua matkoineen pääkaupunkiseudulla ja Pirkanmaalla vei paljon aikaa.

Haastattelut voidaan kysymystyyppin perusteella jakaa lomakehaastatteluun, teema-haastatteluun ja avoimeen- eli syvähaastatteluun (Tuomi & Sarajärvi 2009, 76). Tässä tutkielmassa aineiston keruun menetelmänä käytettiin teemahaastattelua. Teemahaastattelua pidetään lomake- ja avoimen haastattelun välimuotona. Siinä edetään etukäteen valittujen keskeisten teemojen varassa ja niitä täydennetään tarvittaessa tarkentavilla kysymyksillä (Eskola & Suoranta 1998, 87; Tuomi & Sarajärvi 2009, 75). Metodologisesti teemahaastattelussa korostetaan ihmisten asioille antamia tulkintoja, merkityksiä sekä sitä, miten merkitykset syntyvät vuorovaikutuksessa (Hirsjärvi & Hurme 2011, 48). Teemahaastattelu valikoitui tutkimusmenetelmäksi siksi, että tutkija koki tärkeäksi antaa mahdollisuuden työnantajan äänen kuulumiselle ilman, että mitään mahdollisesti esiin nousevia aihealueita ennalta rajattaisiin pois, kuten esimerkiksi lomakehaastattelua käyttämällä saattaa tapahtua. Tutkimus pyrkii *kuvaamaan* ilmiötä, jolloin kyseessä on tiedonantajien henkilökohtaisen merkityksen luomisen prosessi. Näin ollen myös metodin tulee olla lähtöisin tiedonantajasta ja mahdollistaa kokemuksen kuvaaminen. Observointi tai muut tutkijan omasta tulkinnasta lähtevät metodit oli siis suljettava pois. Teemahaastattelun avulla pystytään myös rajaamaan aineistoa niin, että sen avulla saadaan kohderyhmän käsityksiä nimenomaan valituista, tutkimuskysymykseen liittyvistä teemoista, toisin kuin täysin avoimessa haastattelussa.

Ennen tutkimushaastatteluja luotiin teemahaastattelurunko. Runko muotoutui oppimisen ilmiön ympärille, mutta sillä tavoiteltiin myös laajempaa kuvaa siitä, miten oppisopimuskoulutus näkyy työnantajalle. Ennen varsinaisia haastatteluja toteutettiin yksi koehaastattelu, jonka seurauksena kysymysten järjestystä ja sanamuotoja hieman muutettiin. Lopullinen teemahaastattelurunko on nähtävissä liitteessä yksi.



### 4.3 Aineiston keruu

Tutkittavien valinnassa sovellettiin harkinnanvaraista otantaa, jota toisinaan nimitetään myös harkinnanvaraiseksi näytteeksi erotukseksi tilastollisista otantamenetelmistä (Eskola & Suoranta 1998, 18). Tutkimuksen kohderyhmäksi määriteltiin yritykset, joilla on 1.1.2013 jälkeen ollut voimassa kaksi tai useampia oppisopimussuhteita. Oppisopimuskoulutettavista ainakin yksi on suhteen aikana ollut alle 25-vuotias ja yksi yli 25-vuotias.

Haastateltavien henkilöiden valinta on tutkimustulosten luotettavuuden kannalta hyvin tärkeää, sillä jos aineisto jää kovin niukaksi esimerkiksi siitä syystä, ettei haastateltavalla ole kokemusta kysytystä ilmiöstä tai hän ei pysty muuten kertomaan teemoista, voidaan pohtia kertooko tutkimus ylipäättään mitään tutkittavasta ilmiöstä (Tuomi & Sarajärvi 2009, 74). Siksi haastateltavien valinta ei saa olla satunnaista. Harkinnanvaraisessa otannassa tiedonantajiksi voidaan valita henkilöt, joilla on kokemusta tutkittavasta ilmiöstä ja tietoa aiheesta. Tutkielmaan haastatellut henkilöt valittiin juuri kokemuseriaatetta noudattaen. Haastateltavan tuli käytännön tasolla vastata oppisopimuskoulutukseen valitun henkilön palkkaamisesta ja hänen työpaikkakouluttajansa valtuuttamisesta. Haastateltavan tuli myös edustaa yrityksen näkökulmaa, eli nähdä yrityksen perustehtävä ja toimintojen kokonaisuus. Näillä perusteilla haastateltaviksi valikoituneet henkilöt työskentelivät johtavassa asemassa kuten palvelupäällikkönä, johtajana tai yrittäjänä. Tutkielmassa ei haluttu rajata oppisopimusopiskelijoiden ikää. Satunnaisella otoksella tiedonantajiksi olisi voinut valikoitua henkilöitä ja yrityksiä, joilla on kokemusta vain aikuisista tai vain nuorista oppisopimusopiskelijoista. Tämän välttämiseksi vastaajiksi valikoitiin yrityksiä, joissa on ollut 1.1.2013 jälkeen ainakin yksi alle 25-vuotias ja yksi yli 25-vuotias opiskelija. Haastatteluajankohtana yhden oppisopimussuhteista tuli olla juuri päättynyt tai päättymässä, jotta aihe on vastaajalle ajankohtainen ja hän pystyy vastaamaan kysymyksiin.

Tutkimusaineisto kerättiin Opetus- ja kulttuuriministeriön 2013–2015 rahoittaman Työpaikkakouluttaja-hankkeen haastatteluaineiston keruun yhteydessä. Tutkija työskenteli hankkeessa projektityöntekijänä 50 prosentin työajalla 1.8.–31.12.2015. Hanketta koordinoi Omnian oppisopimustoimisto ja päätoteuttajina oli seitsemän oppisopimustoimistoa tai -keskusta eri puolilta Suomea. Tutkielmaa ei toteutettu osana hanketta tai työaikana, vaan se on oma erillinen kokonaisuutensa. Hankkeessa tapahtunut aineiston analysointi ja jatkokäsittely tapahtuivat tutkielmasta erillisenä osana. Teemahaastattelurungossa (liite yksi) on mukana kysymyksiä, joita ei käsitellä tässä tutkielmassa vaan aineiston käsittely on tehty ainoastaan hanketyöhön liittyen.

Haastatellut yritykset olivat Omnian oppisopimustoimiston, Stadin aikuisopiston sekä Tredun oppisopimuskeskuksen asiakkaita. Suurin osa vastaajista oli Espoossa sijaitsevan Omnian

oppisopimustoimiston asiakkaita, jonka yritysrekisteristä tehtiin kaksi hakua. Toisessa olivat kaikki tutkimushetkellä (11.9.2015) voimassa olevat oppisopimussuhteet, toisessa kaikki alle 25-vuotiaiden oppisopimussuhteet 1.1.2013 alkaen. Näistä etsittiin harkinnanvaraiseen otantaan sopivat yritykset. Lisäksi mukaan valikoitui otantaan sopivia yrityksiä Helsingistä ja Pirkanmaalta. Potentiaalisille haastateltaville (19) lähetettiin sähköpostitse kutsu osallistua tutkimukseen (liite kaksi). Haastattelun onnistumisen kannalta suositellaan, että tiedonantajilla olisi mahdollisuus tutustua teemoihin etukäteen (Tuomi & Sarajärvi 2009, 73). Tämä tukee tavoitetta saada mahdollisimman paljon tietoa halutusta aiheesta. Sähköpostitse lähetetyssä haastattelukutsussa kuvattiinkin tutkimuksen teemoja seuraavasti:

*Tavoitteenani on saada tietoa työnantajan näkemyksistä ja kokemuksista oppisopimuskoulutukseen liittyen: miten oppisopimuskoulutus näkyy organisaatiossa, mitä hyötyjä työnantajat kokevat oppisopimussuhteesta saavansa, sekä toisaalta myös millaisia haasteita he kohtaavat.*

Jo ensikontaktin perusteella kuusi haastateltavaa ilmoitti halukkuudestaan haastatteluun. Kolme haastatelluista tuli mukaan tutkijan soitettua heille sähköpostiviestiin liittyen. Kun haastatteluajasta oli sovittu, lähetettiin sähköpostitse vahvistus sovitusta ajasta sekä viestin liitteenä kirje, jossa kerrottiin lisätietoja tutkimuksesta sekä aineiston käsittelystä (liite kolme).

Tutkimustarkoituksessa tehdyissä haastatteluissa on tärkeää, että tilanteessa syntyy luottamuksellinen ilmapiiri. Haastattelut toteutettiin yhtä lukuun ottamatta tiedonantajien omilla työpaikoilla. Taustalla oli ajatus siitä, että tuttu ympäristö lisää turvallisuuden ja luottamuksen tunnetta. Tutkimuksen aihe liittyy oleellisesti tiedonantajien työkontekstiin, joten tutun ympäristön voisi ajatella tuovan muistikuvia ja viihkeitä, joiden avulla tiedonantajat pystyvät helpommin tuottamaan kokemuksiaan ja ajatuksiaan aiheeseen liittyen. Lisäksi tällöin ei viedä tarpeettomasti haastateltavien työaikaa.

Kvalitatiivisen aineiston riittävästä koosta on esitetty paljon pohdintoja. Esimerkiksi Eskolan ja Suorannan (1998, 39) mukaan ratkaisevaa ei ole aineiston koko vaan tulkintojen kestävyys ja syvyys. Aineiston riittävään kokoon viitataan saturaatiopisteen käsitteellä - saturaatiopiste on saavutettu, kun haastattelut eivät tuo tutkittavaan ilmiöön enää uusia näkökulmia (Eskola & Suoranta 1998, 62). Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara (2009, 177) pohtivat ongelmaa – miten saturaation käsite suhtautuu kvalitatiivisen tutkimuksen perusajatukseen, jonka mukaan kaikki tapaukset ovat ainutlaatuisia? Teoreettisen saturaatiopisteen saavuttaminen on tiukasti tulkiten käytännössä mahdotonta. Ihmistieteissä voi tuskin milloinkaan saavuttaa sellaista tilannetta, ettei yksikään kuvitelta-

vissa oleva lisäaineisto aiheuttaisi edes pientä tarvetta muuttaa teoriaa (Luomanen 2010, 354). Tutkielman aineiston riittävän koon määrittämisessä tukeuduttiin kuitenkin saturaation käsitteeseen, saturaatioajatteluun perustuva ohjenuora aineiston koosta näyttää kritiikistä huolimatta olevan käytännössä koeteltu keino määrittellä kerättävän aineiston riittävää määrää. Haastatteluja toteutettiin yhdeksän. Haastatteluaineistossa esiin nousevat teemat alkoivat haastattelujen edetessä toistua. Toisaalta osassa haastatteluista nousi esiin myös toimialariippuvaisia tekijöitä. Kaikkia eri toimialoihin liittyviä ilmiöitä ei tällä otoksella pystytty saavuttamaan.

Haastattelut nauhoitettiin ja tästä sovittiin kunkin haastateltavan kanssa jo ennalta. Nauhoitetta kertyi 9 tuntia, 6 minuuttia ja 13 sekuntia. Haastatteluaineiston aukikirjoitus eli litterointi nähdään olennaisena osana laadullisen tutkimuksen validiteettia. Aineiston nopea käsittely on oleellista, jotta tutkijan tietomäärä kasvaisi tiedonkeruun myötä (Kananen 2014, 76). Saatu aineisto litteroitiinkin haastatteluja seuraavina päivinä, jolloin jo kerätty aineisto oli tuttua uusia haastatteluja tehdessä. Litterointi on tärkeä työvaihe aineistoon tutustumisessa, mutta sen tarkkuudesta ei ole yksiselitteistä ohjetta tai käytäntöä. Litteroinnin täsmällisyys on syytä määrittää suhteessa tutkimusintressiin ja analyysiltä toivottavaan tarkkuustasoon (Ruusuvuori, Nikander, Hyvärinen 2010, 13–14). Litterointi toteutettiin vain siltä osin, kun haastatteluissa keskusteltiin tutkimuksessa kiinnostuksen kohteena olevista työnantajan kokemuksista oppisopimuskoulutukseen liittyen. Moni mielenkiintoinen tarina esimerkiksi yritysten historiasta ja haastateltavien omista elämäntarinoista sai siten jäädä vain nauhalle. Toteutettu litterointi tehtiin sanatarkalla litteroinnilla, eli nauhoitteista kirjoitettiin ylös jokainen puhuttu sana. Äänenpainoja, taukoja tai painotuksia ei kirjattu ylös, sillä tutkielmassa kiinnostuksen kohteena oli pääasiassa se, mitä sanotaan – ei kuinka se sanotaan. Litteroitua aineistoa kertyi 121 sivua.

#### *4.4 Tutkimusaineisto*

Tutkimukseen osallistui yhdeksän haastateltavaa, joista kolme oli miehiä, kuusi naisia. He työskentelivät seuraavissa asemissa: johtaja, palvelujohtaja, kauppias, yrittäjä, palvelupäällikkö tai muu vastaava esimies sekä toiminnanjohtaja. Kaikki heistä eivät itse toimineet juridisesti työnantajina, mutta edustivat asemansa puolesta työnantajan näkökulmaa. Jatkossa haastatteluista henkilöistä käytetään yksinkertaisuuden vuoksi käsitettä ”työnantaja” käsitteen ”työnantajan edustaja” sijaan.

Työyhteisöt olivat eri toimialoilta: siivous, vähittäiskauppa, vanhusten asumis- ja tukipalvelut, kukkakauppa, nuohous, eläinlääkintä, kauneudenhoitopalvelut sekä liikunta ja urheilu. Yritykset ja kolmannen sektorin toimijat, säätiö ja järjestö, työllistivät kolmesta henkilöstä sataan

kahdeksaankymmeneen ja niissä on suoritettu oppisopimuksella kahtakymmentä erilaista perustutkintoa, ammattitutkintoa tai erikoisammattitutkintoa. Tutkinnot ja oppisopimussuhteiden määrä kysyttiin haastattelussa, mutta tiedot tarkastettiin lisäksi oppisopimustoimistojen asiakasrekistereistä. Haastatellut työnantajat olivat pääosin käyttäneet oppisopimuskoulutusta sekä olemassa olevien työntekijöiden kouluttamiseksi että uusien työntekijöiden rekrytointiin. Aina kyse ei ollut yrityksen omasta valinnasta. Eräs haastateltava kuvasi, ettei sellaista tilannetta ole että joku kysyisi mahdollisuutta tulla töihin ja suorittaa oppisopimuskoulutus yrityksessä. Kaksi työnantajaa kuvasi oppisopimuskoulutuksen olevan ainoa, tai lähes ainoa vaihtoehto palkata uutta työvoimaa. Molemmat kuvasivat alan ammattilaisten olevan työssä eikä koulutettuja työnhakijoita ole. Toinen työnantajista näki, ettei oppilaitosmuotoinen koulutus helpota työvoimapulaa, sillä hänen kokemuksensa mukaan oppilaitosmuotoisessa koulutuksessa olevat haluavat pääosin suuntautua toisen tyyppisiin työtehtäviin valmistuttuaan. Kaikissa yrityksissä oli ollut vähintään kaksi oppisopimusta voimassa 1.1.2013 jälkeen. Haastateltujen perustiedot on koottu seuraavaan taulukkoon 4.

**TAULUKKO 4.** Haastateltujen perustiedot (pt = perustutkinto, at = ammattitutkinto, eat = erikoisammattitutkinto)

Haastattelun tunnus	Toimiala	Tutkinnot	Henkilöstömäärä	Oppisopimussuhteita voimassa 1.1.2013 alkaen, alle 25-vuotiaat	Oppisopimussuhteita voimassa 1.1.2013 alkaen, yli 25-vuotiaat	U (uusien rekrytointi) V (vanhojen työntekijöiden kouluttaminen)
H1	Siivous	<ul style="list-style-type: none"> <li>• laitoshuoltajan at</li> <li>• siivoustyönjohtajan eat</li> <li>• siivousteknikon eat</li> </ul>	140	4	8	U+V
H2	Vähittäiskauppa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• liiketalouden pt</li> </ul>	10	1	2	U+V
H3	Siivous	<ul style="list-style-type: none"> <li>• kiinteistöpalvelujen pt</li> <li>• liiketalouden pt</li> <li>• tekniikan eat</li> </ul>	180	2	9	V
H4	Vanhusten asumis- ja tuki-palvelut (säätio)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• sosiaali- ja terveysalan pt</li> <li>• laitoshuoltajan at</li> <li>• hotelli-, ravintola- ja catering-alan pt</li> </ul>	90	4	8	U+V
H5	Kukkakauppa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• puutarhatalouden pt</li> <li>• floristin at</li> <li>• liiketalouden pt</li> </ul>	3	1	3	U+V
H6	Nuohous	<ul style="list-style-type: none"> <li>• nuohoojan at</li> <li>• nuohoojamestarin eat</li> </ul>	6	1	1	U
H7	Eläinlääkintä	<ul style="list-style-type: none"> <li>• eläintenhoitajan at</li> </ul>	37	2	4	U+V
H8	Kauneudenhoitopalvelut	<ul style="list-style-type: none"> <li>• kauneudenhoitoalan pt</li> </ul>	16	1	1	V
H9	Liikunta ja urheilu (järjestö)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• liikunnanohjauksen pt</li> <li>• valmentajan at</li> <li>• liikunnan at</li> <li>• taloushallinnon at</li> <li>• liiketalouden pt</li> <li>• koulunkäynnin ja aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjauksen at</li> </ul>	20	2	12	U+V

Vuonna 2014 oppisopimuskoulutukseen osallistui Suomessa yhteensä 49 900 opiskelijaa. Ammatilista perustutkintoa opiskeli 19 700 opiskelijaa, ammattitutkintoa 14 500 opiskelijaa ja erikoisammattitutkintoa 14 600 opiskelijaa. Yleisimmät koulutusalat olivat yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala (17 100), tekniikan ja liikenteen ala (15 700) sekä sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala (7 000). Vuonna 2014 suosituin oppisopimusteitse suoritettu tutkinto oli sosiaali- ja terveysalan perustutkinto (1300 tutkintoa). Johtamisen erikoisammattitutkintoja suoritettiin toiseksi eniten (1100 tutkintoa). Joka neljännellä vuonna 2013 oppisopimuskoulutuksen aloittaneella ei ollut perusasteen jälkeistä tutkintoa. (SVT2015; Opetushallitus 2016c.)

## 4.5 Aineiston analyysimenetelmä

Tässä tutkielmassa analysoinnin menetelmäksi valittiin teoriaohjaava analyysi. Teoriaohjaavassa analyysissä hyödynnetään teoriaa tai siihen otetaan tietoisesti jokin teoreettisesti perusteltu näkökulma (Tuomi & Sarajärvi 2009, 95–99). Teoriaohjaava analyysi nojaa valittuun teoriallamalliin tai malleihin, joissa tutkittava ilmiö määritellään jonkin tunnetun mukaisesti. Tuomi ja Sarajärvi (2009, 96–97) kuvaavat teoriaohjaavan analyysin kulkua niin, että alkuvaiheessa edetään aineistolähtöisesti, mutta loppuvaiheessa tuodaan analyysia ohjaavaksi ajatukseksi teoreettista pohjaa. Analyysin taustalla on useimmiten aikaisemman tiedon tarkastelu uudessa kontekstissa. Teorialähtöisen analyysin valinnalle oli useita syitä. Oppisopimussuhteen solmimisen perustana on opiskelijan oppiminen työpaikalla. Teoreettiseen taustaan perehtyessään tutkijalle muodostui ennakko-oletus, jonka mukaan useissa oppisopimuskoulutukseen liittyvissä työnantajalle näyttäytyvissä ilmiöissä lähtökohtana voisivat olla yksilön ja yhteisön oppimiseen liittyvät teemat. Vaikka työnantajan näkökulmaa oppisopimuskoulutuksessa on tutkittu vain vähän, työpaikalla tapahtuva oppiminen ja oppilaitosmuotoiseen koulutukseen liittyvä työssäoppiminen ovat monipuolisesti tutkittuja ilmiöitä. Teoriaohjaava analyysi tarjoaa mahdollisuuden tarkastella aikaisempia teorioita oppimisesta ja työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta oppisopimuksen kontekstissa.

Laadullisessa analyysissä voidaan puhua induktiivisesta, deduktiivisesta tai abduktiivisesta päättelystä sen mukaan, onko käytetty päättelyn logiikka yksittäisestä yleiseen, yleisestä yksittäiseen vai onko kyse teorianmuodostuksesta, jossa havaintojen tekoon liittyy jokin johtojatous (Tuomi & Sarajärvi 2009, 95). Teoriaohjaavassa analyysissä on usein kyse abduktiivisesta päättelystä, jolloin tutkijan ajatteluprosessissa vaihtelevat aineistolähtöisyys ja valmiit teoreettiset mallit. Näitä pyritään yhdistelemään toisiinsa ja toisinaan tuloksena saattaa syntyä myös jotakin aivan uutta. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 95–97.) Tutkielman prosessi oli abduktiivinen: haastattelut, aineiston litterointi, analyysi sekä teoriaosuuden tarkempi kohdentaminen etenivät rinnan. Prosessin etenemistä kuvaa hyvin myös Kiviniemen (2015, 72) esittelemä ajatus, jonka mukaan laadullisessa tutkimuksessa korostuu kentältä saatavan aineiston merkitys teoreettisen tarkastelun jäsentäjänä. Hänen mukaansa laadullisessa tutkimuksessa on kyse vähitellen tapahtuvasta tutkittavan ilmiön käsitteellistämisestä, ei niinkään etukäteen hahmotetun teorian testauksesta.

Haastattelut litteroitiin sitä mukaa, kun aineistoa kertyi. Neljännen haastattelun jälkeen alkoi aineistonkeruun rinnalla ensimmäinen analyysivaihe, koodaus. Koodaamisessa sovellettiin sisällönanalyysiä, jonka avulla aineisto käytiin systemaattisesti läpi ja pilkottiin helpommin tulkittaviin osiin, tavoitteena järjestää tutkimusaineisto tiiviiseen ja selkeään muotoon kadottamatta sen sisältämää informaatiota (Eskola & Suoranta 1998, 156; Tuomi & Sarajärvi 2009, 108). Ensin aineisto

luettiin ajatuksella kahdesti läpi. Sen jälkeen aineisto taulukoitiin niin, että jokaisesta puhutusta teemasta tehtiin oma rivinsä. Sisällönanalyysin periaatteiden mukaisesti sanoma myös pelkistettiin taulukon ensimmäiseen sarakkeeseen. Taulukoitua aineistoa lähestyttiin aineistolähtöisesti ja tutkimuskysymysten mukaisesti teemoittelemalla, jolloin tekstimassasta lajiteltiin esiin nousevia asioita käyttäen pääkategorioina taustatietoja, hyötyjä ja haasteita. Näin nostettiin esiin tutkimusongelman kannalta olennaiset haastattelujen kohdat. Tutkijan ennakko-oletuksen mukaan oppisopimuskoulutus saattaisi näyttäytyä työnantajalle oppimisen ilmiöiden kautta. Haastatteluaineisto suurelta osin vahvisti ennakkoajatuksen oikeaksi. Aineistosta nousi esiin myös oppimisen ulkopuolisia näkökulmia, jotka tuodaan tässä näkyviksi. Liitteessä neljä on nähtävissä ote analyysin tuloksena syntyneestä taulukosta.

Eskola ja Suoranta (1998, 176) esittävät analyysin olevan onnistunut vasta silloin, kun teoria ja empiria ovat vuorovaikutuksessa ja lomittuvat toisiinsa. Tulosten liittäminen teoreettisiin näkökulmiin avaa tutkimusta uudella tavalla (Ruusuvuori, Nikander & Hyvärinen 2010, 29). Tutkielman analyysissä edetään tämän johtoajatuksen mukaisesti. Analyysin toisessa vaiheessa pelkistettyä ja teemoiteltua aineistoa tarkasteltiin tutkielman teoreettisesta viitekehyksestä käsin: miten ensimmäisellä kierroksella aineistosta esiin nousevat asiat liittyvät oppimiseen tiedonhankintana, osallistumisena ja tiedonluomisena tai työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen. Aineiston käsittelystä on nähtävissä esimerkki liitteessä neljä. On hyvä muistaa Tuomen ja Sarajärven (2009, 100) ajatus siitä, ettei mikään metodi itsessään takaa menestystä totuuden etsimisessä, vaan tutkimuksen tekijän on itse tuotettava analyysinsä viisaus. Tutkijan herkkyydellä, oivalluksilla ja ymmärryksellä on tässä oleellinen merkitys. Tuomi ja Sarajärvi (2009, 100) kuvaavat ilmiötä käsitteellä keksimisen logiikka.

Aineiston esittelyssä käytetään suoria lainauksia haastateltavien puheesta. Vaikka kaikkea aineistoa ei koskaan voi näyttää lukijalle, kuvataan tekstiksi puretun puheen tuovan laadullisen aineiston lähelle lukijaa, lisäävän analyysin läpinäkyvyyttä sekä mahdollistavan lukijan tekemät tulkinnat ja uudelleenanalyysit (Nikander 2010, 432–433). Sitaatit ovat lainauksia haastateltavien kertomuksista, jotka on yksinkertaistettu poistamalla täytesanoja.

## *4.6 Tutkimuksen kulku*

Seuraavassa esitellään lyhyesti tutkimuksen kulku kokonaisuudessaan sekä millaisin toimin tutkija on tutkielmanprosessin edetessä pyrkinyt syventämään ymmärrystään oppisopimuskoulutuksesta, koulutusprosessista ja sen toimijoista. Tutkimustyö alkoi elokuussa 2014 aiheen hahmottelemisella

ja esiymmärryksen luomisella. Kirjoittamisen rinnalla tutkija syvensi ymmärrystään oppisopimuskoulutuksesta lukemalla kirjallisuutta ja tutkimuksia, osallistumalla aiheeseen liittyviin tilaisuuksiin sekä haastattelemalla asiantuntijoita.

Tutkielmaprosessin alussa, 9.9.2014, tutkija tapasi Päivi Kalliokosken (Omnian oppisopimustoimisto) ja Kaisa Uusitalon (Tredun oppisopimuskeskus), keskustelussa avautui syvempi ymmärrys oppisopimuskoulutuksen prosessista ja eri osapuolista. Tutkija haastatteli puhelimitse Keski-Suomen yrittäjien toimitusjohtajaa Tuuli Kirsikka Pirttiahoa 12.9.2014. Haastattelun avulla saatiin lisätietoa siitä, millaisia erilaisia näkökulmia oppisopimuskoulutukseen yrittäjien ja työnantajien kannalta voisi liittyä. Tutkija osallistui tarkkailijan roolissa 16.9.2014 Tredun oppisopimuskeskuksen järjestämään työpaikkakouluttajille suunnattuun Tempo 1 -koulutukseen, joka keskittyy työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen, ohjaamiseen ja oppimisen arviointiin. 6.11.2014 tutkija oli mukana Tredun oppisopimuskeskuksen järjestämässä oppisopimustyönantajien kuulemistilaisuudessa. Paikalle oli kutsuttu kymmenkunta oppisopimustyönantajaa. Tilaisuus oli järjestetty työpajamaisesti ja sen tarkoituksena oli saada työnantajien ääni oppisopimusprosessissa kuuluviin. Talven 2014 ja kevään 2015 tutkija perehtyi aiheeseen liittyvään teoriaan, kirjoitti alustavaa teoreettista viitekehystä sekä metodologiaa. Tutkimushaastattelut suoritettiin syys- ja lokakuussa 2015. Varsinaisia tutkimushaastatteluja tehtiin yhdeksän ja ne kestivät 32 minuutista 91 minuuttiin. Aineisto litteroitiin haastattelua seuraavina päivinä. Analyysi, teoreettisen viitekehyksen tarkempi kohdennus sekä tutkielman viimeistely toteutettiin loppuvuodesta 2015 sekä tammi-huhtikuussa 2016.

Tässä luvussa esiteltiin ja perusteltiin tehtyjä valintoja liittyen tutkimuksen metodologiseen taustaan, tutkittavien valintaan, aineiston keruuseen sekä analyysimenetelmään. Lisäksi kuvattiin ja esiteltiin tutkimusaineistoa. Seuraavassa luvussa analysoidaan aineisto.



# 5 TYÖNANTAJAN NÄKÖKULMIA OPPI- SOPIMUSKOULUTUKSESTA

Tässä luvussa analysoidaan aineisto tutkimuskysymysten mukaisesti. Ensin analysoidaan oppisopimuskoulutuksen hyödyt työnantajan näkökulmasta (5.1). Sen jälkeen analysoidaan työnantajan oppisopimuskoulutuksessa kohtaamat haasteet (5.2).

## *5.1 Tutkimuskysymys 1: oppisopimuskoulutuksen hyödyt työnantajan näkökulmasta*

Ensimmäinen tutkimuskysymys selvittää, mitä hyötyjä työnantajat kuvaavat oppisopimuskoulutuksen kautta saavansa. Analyysissä aineistosta erotettiin tutkimuskysymystä koskevat teemat, joita tässä tutkielmassa kutsutaan työnantajan näkökulmiksi. Haastatteluissa esiin nousseita työnantajan näkökulmia olivat opiskelijan osaamisen lisääntyminen tietopuolisessa opetuksessa, työyhteisöön kohdistuvat hyödyt, taloudelliset ja yhteiskunnalliset tekijät, yrityksen kehittäminen, työpaikan käytäntöyhteisöön sosiaalistuminen, oppilaitoksen käytäntöyhteisö, vaikutukset työpaikkakouluttajaan ja sitoutuminen. Seuraavassa taulukossa viisi kuvataan haastatteluissa esiin tulleet oppisopimuskoulutuksen hyötyihin liittyvät teemat, sekä kuinka monessa haastattelussa kyseinen teema esiintyi.

**TAULUKKO 5.** Haastatteluissa esiin nousseet työnantajan näkökulmat oppisopimuskoulutuksen hyötyihin liittyen sekä kuinka monessa haastattelussa teema esiintyi

Teema	Haastattelujen lukumäärä, joissa teema nousi esiin
Opiskelijan osaamisen lisääntyminen tietopuolisessa opetuksessa	5
Työyhteisöön kohdistuvat hyödyt	5
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uudet tiedot ja taidot</li> <li>• Opettamalla oppiminen</li> <li>• Yhteistyön lisääntyminen</li> <li>• Vaikutukset organisaatiokulttuuriin</li> </ul>	3 2 1 1
Taloudelliset ja yhteiskunnalliset hyödyt	5
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Taloudellinen tuki</li> <li>• Koulutus yhteiskuntaan etabloitumisen välineenä</li> </ul>	5 1
Yrityksen kehittäminen	4
Hyödyt työpaikan käytäntöyhteisöön sosiaalistumisesta	4
Oppilaitoksen käytäntöyhteisöstä koituvat hyödyt	3
Työpaikkakouluttajaan kohdistuvat hyödyt	3
Sitoutuminen	3

Seuraavassa nämä teemat käydään läpi aineistonanalyysin valossa.

### 5.1.1 Oppiminen tiedonhankintana: opiskelijan osaamisen lisääntyminen tietopuolisessa opetuksessa

Viisi työnantajaa kuvasi oppisopimuskoulutuksen tietopuolisen opetuksen lisäävän opiskelijan ammattitaitoa pelkkään työssäoppimiseen verrattuna. Työnantajat näkivät oppilaitoksesta saatavan pääosin ajanmukaista uutta tietoa, jonka koettiin tukevan työtehtävistä suoriutumista. Näissä työnantajan kuvauksissa oli nähtävissä piirteitä työpaikalla tapahtuvan oppimisen ja oppilaitoksessa oppimisen onnistuneesta, toisiaan tukevasta yhdistämisestä. Työnantajien mukaan parempi osaaminen vaikuttaa positiivisesti myös opiskelijan motivaatioon. Haastatteluissa nousi esiin myös alariippuvaisia tekijöitä. Yksi haastatelluista kertoi, miten liikunta-alalla ammattimaisen urheilu-uran lopettavilla on valtavasti urheiluosaamista, mutta usein esimerkiksi valmennustehtäviin siirryttäessä tarvitaan muissa osa-alueissa lisäkoulutusta. Hänen mukaansa oppisopimuskoulutuksen ja siihen kuuluvien teoriaopintojen avulla pystytään tarjoamaan entisille kilpaurheilijoille sellaisia tietoja ja taitoja, joiden avulla huippu-urheilijan kokemuksen kautta hankittua osaamista saadaan laajempaan käyttöön.

ja siirrettyä eteenpäin. Kaksi työnantajista kertoi opiskelijan kehittymisen, sen seuraamisen ja lopulta valmistumisen tuottavan iloa ja onnistumisen kokemuksia myös työnantajalle.

*Oppilaitoskoulutus opettaa nimenomaan niitä tietoja ja taitoja mitä ei töissä opi tai mitä ei mestarit anna. (H6)*

*Ja sit kun ne käy siellä lähijaksoilla, ni sit ne saa siellä kauheen hyvät oivallukset ja sit ne onkin ihan eri tasolla taas kun siellä toinen neuvoa toisella lailla ja aina saa uusia työkaluja. (H5)*

*Tutkinnon perusteitahan on alan ammattilaiset tehny ja ne sopii suoraan meidän maailmaan. [...] Meillä on aika vahva verkosto, missä ymmärrys tän alan työelämän vaatimuksista ja muista on tiedossa siellä oppilaitoksella aika tarkkaan. (H9)*

*No tietenki se on hauska nähdä siitä kun ne alottaa ja miten ne kehitty sen kahen vuoden aikana. Oikeestaan se, miten ne on aina menny sen rapusen kerrallaan ylöspäin ja saanu itseluottamusta. [...] Kyl mä aina oon kauheen onnellinen kun ne saa paperit ulos sieltä koulusta. (H5)*

Osaamisen kehittymiseen liittyvissä keskusteluissa nousi kahdessa haastattelussa esiin se, että työnantaja halusi antaa oppimismahdollisuuksia erityisesti nuorille. Nämä työnantajat kokivat oppisopimuskoulutuksessa merkitykselliseksi sen, että he saivat nähdä nuorten oppivan ja pääsevän elämässään ja urallaan eteenpäin. Taustalla kuvattiin olevan työnantajan omasta henkilöhistoriasta nousevia tekijöitä, kuten kokemus omien lasten ensimmäisten työpaikkojen tärkeydestä tai haastatellun henkilön aikaisemmista työhaaveista nuoriso-ohjauksen tai opettamisen parissa.

*Musta on ollu kiva kouluttaa nuoria ja tarjota näille mahdollisuutta, koska sit sen jälkeen kun niitten nuorien elämää on saanu seurata, niin on nähny miten se on lähteny näppärästi liikkeelle. (H2)*

### 5.1.2 Oppiminen osallistumisena: työyhteisöön kohdistuvat hyödyt

Viisi haastatelluista työnantajista kuvasi oppisopimusopiskelun vaikuttavan yksilönäkökulmaa laajemmin työyhteisöön. Vastuullisen työpaikkakouluttajan lisäksi opiskelijaa on usein ohjaamassa myös muita henkilöitä. Tätä niin sanottua ohjausverkostoa kuvattiin eri tavoin. Eräässä yrityksessä työnjohtaja toimi työpaikkakouluttajana ja sai siihen tukea omalta esimieheltään, ryhmän vanhimalta. Toisen kuvauksen mukaan ohjauksessa ovat mukana työpaikkakouluttajaa tukemassa esimiehet, palveluohjaaja sekä tarvittaessa myös johtaja. Osassa työyhteisöistä opiskelija toimii työparina paitsi työpaikkakouluttajan, myös muiden organisaation jäsenten kanssa. Yksi haastatelluista koki,

ettei oppisopimusopiskelija näy muuhun työyhteisöön päin millään tavalla ja hän kuvasi ohjausverkostoa niin, etteivät työntekijät heillä opasta toisiaan vaan ohjaus on esimiehen tehtävä. Seuraavassa esitellään työnantajien esiin tuomia työyhteisöön kohdistuvia hyötyjä.

## **Uudet tiedot ja taidot**

Työnantajista kolme kuvasi opettajien olevan ajan hermoilla olevia ammattilaisia ja opiskelijoiden tuovan oppilaitoksessa oppimaansa uutta tietoa ja osaamista myös muille työyhteisön jäsenille. Työnantajat kuvasivat opiskelijoiden uusien tietojen leviävän keskusteluiden kautta. Yksi haastatelluista oli sitä mieltä, että opiskelija oppii kyllä itselleen tärkeitä ammatillisia tietoja oppilaitoksessa, muttei tuo muille työyhteisön jäsenille mitään uutta.

*Ja sit kun me ollaan tälläsiä lärpättäjiä ni me puhutaan. Nää työntekijät, nää kaks kun nyt oli, ni A:kin kerto tälle B:llekin kaikkee mitä hän oli siellä oppinu. Et kyllä koko työyhteisö hyötyy niistä lähipäivistä sen opin kautta mitä siirtyi. [...] No kyl se tuo aina just sen hetken kaikki uutuudet, tiedot ja tämmöset näin. Koska maailma muuttuu siihen vauhtiin nykyään. Mä en esimerkiks pysy täs tietotekniikassa mukana ollenkaan ni kyl mä saan hirveesti työkaluja ittellenikin siitä kun A oli siellä koulussa. (H5)*

*Meillä oikeestaan nää työntekijätkin sanoo että kun opiskelija tuo sitä uutta tietoa tuolta koululta, mitä siellä on, niin he päivittää itsekkin tietojansa. (H4)*

## **Opettamalla oppiminen**

Kaksi haastatelluista työnantajista koki, että oppisopimusopiskelijan opettaminen on opettanut niin työpaikkakouluttajaa kuin mukana olevaa ohjausverkostoa. Työnantajat kuvasivat opettamisen hyötyjä niin, että opettaessaan työntekijät joutuvat kertomaan mitä ovat tekemässä ja miksi. Samalla he joutuvat perustelemaan tarkemmin ratkaisujaan ja toimintatapojaan, eikä työ ole vain rutiininomaista suorittamista. Molemmat työnantajat kuvasivat hyödyntävänsä opettamisen kautta oppimista myös tietoisesti.

*Ja monta kertaa kun on työparina siinä, ni sitten on semmonen mukava petraus omaan työhönkin kun sä joudut kertomaan miksi sinä teet näin ja miksi tämä näin. Että tavallaan sä joudut ittekin miettimään, etkä tee vaan rutiininomaisesti niitä töitä. (H4)*

*Siis opettaminenhan on ylipäättään yks parhaita keinoja oppia. Ja mähän esimerkiks käytän sitä. Mun merkonomiopiskelijat täällä opettaa toinen toisiaan pianikin, et vanhemmat opiskelijat pääsee opettamaan uusia ihan vaan sen takia, että tavallaan neki oppii siitä. (H2)*

## **Yhteistyön lisääntyminen**

Yksi työnantaja kuvasi oppisopimuskoulutuksen lisänsen ihmisten välistä vuorovaikutusta organisaation sisällä. Opiskelu näkyi esimerkiksi niin, että opiskelijat lähestyivät opiskelutehtäviensä kanssa organisaatiossa työskenteleviä eri alan osajia ja hakivat tukea vaikkapa taloushallinnon henkilöstöltä sen osa-alueen koulutehtäviin. Kyseisessä yrityksessä oppisopimuskoulutukseen oli valittu viiden hengen ryhmä samalta organisaatiotasolta ja he suorittivat samaa tutkintoa. Työnantajan tausta-ajatuksena oli luoda opiskelijaryhmään yhteishenkeä mahdollistamalla opiskelun ilojen ja murheiden jakaminen. Työnantajan kokemuksen mukaan ryhmäytymistavoitteet oli saavutettu yli odotusten. Opiskelijoiden kesken oli syntynyt hyvä, kannustava yhteishenki jossa tuettiin toisia.

*Mä oon yllättyny kuinka paljon he tukee toisiinsa ja käy niitä tehtäviä läpi yhdessä. Siitä mä olin yllättyny, koska siinä joukossa kuitenkin on sellasia ihmisiä jotka ei varmaan kävis asioita yhdessä läpi jos ei olis tavallaan yhteistä asiaa. Et he on niinku lähestyny. (H3)*

## **Vaikutukset organisaatiokulttuuriin**

Yksi työnantajista kuvasi oppisopimuskoulutuksella olevan positiivista vaikutusta organisaatiokulttuuriin. Hänen kokemuksensa mukaan oppilaitoksessa toimintamallina on, että asioita käydään keskustellen läpi ja jokaisen mielipide on yhtä arvokas. Hänen mukaansa koulutuksesta on siirtynyt tätä uudenlaista keskustelukulttuuria työyhteisöön. Samassa haastattelussa työnantaja kuvasi oppisopimuskoulutuksen vaikuttavan yrityskulttuuriin myös lisäämällä yleistä kouluttautumishalukkuutta. Työnantajan näkemyksen mukaan matalasti koulutetulla alalla keskiportaan esimiehet toimivat alaisilleen malleina ja esimerkkeinä. Hän koki tärkeäksi, että esimies arvostaa omaa työtään, kouluttautuu ja että se näkyy myös alemmalle organisaatiotasolle. Työnantaja näki tämän vaikuttavan yrityskulttuuriin niin, että se tuo kouluttautumispaineita ja motivaatiota muillekin esimiestason työntekijöille, kuin vain sen hetkisille opiskelijoille. Muille herää ajatuksia, tulisiko heidänkin kouluttautua. Haastateltu työnantaja koki esimiesten olevan avainhenkilöitä myös siinä, että alemmalla organisaatiotasolla toimivat ihmiset kouluttautuisivat: esimies nähtiin henkilöksi, joka ”myy” koulutusta suoritettavan tason työntekijöille.

*Muutosvastarinta on huomattavasti vähäisempää. Ne pyrkii [oppilaitoksessa] sitä koko ajan korostamaan että jokaisen mielipide on yhtä arvokas ja käydään keskustelemalla sitä läpi. Ni kyl se edistää myös työssä olemista ja yrityksen toimintaa. (H3)*

*He on heränny siihen et ehkä hänenkin pitää kouluttautua. Ja sillon se taas luo sen motivaation itselle, eikä se tuu sieltä ylhäältä niin et mä sanon et nyt sä muuten meet lukee, tai suorittaa jonkun myynnin ja markkinoinnin*

*kurssin, vaan hän on itse omatoimisesti hakenut opiskelee. Ni tavallaan niinku tää malli menee myös muille. (H3)*

### 5.1.3 Taloudelliset ja yhteiskunnalliset hyödyt

Viisi haastatelluista työnantajista kuvasi taloudellisia seikkoja oppisopimuskoulutuksen käytön taustalla. Kaikissa tapauksissa oli kyse uuden työntekijän kouluttamisesta oppisopimuksella. Työnantajat näkivät tukien alentavan henkilöstökuluja ja mahdollistavan esimerkiksi sen, etteivät työntekijät joudu olemaan yksin työvuoroissa. Työnantaja koki tämän mahdollisuuden lisäävän yleistä turvallisuutta. Yksi haastatelluista vertasi oppisopimusopiskelijalle maksettavaa palkkaa kokeneen ammattilaisen palkkaan ja sen myötä totesi oppisopimuskoulutuksen näkyvän henkilöstön pienempinä palkkakustannuksina, millä on merkitystä varsinkin taloudellisesti haasteellisina aikoina. Eräs haastateltavista kertoi suosivansa erityisesti työttömien työnhakijoiden ottamista oppisopimusopiskelijoiksi taloudellisten tukien vuoksi.

Yksi haastatelluista työnantajista kuvasi oppisopimuskoulutuksen etuna yhteiskunnan kehittymisen. Toimialalla ja yrityksessä työskentelee paljon maahanmuuttajataustaisia. Työnantaja näki koulutuksen yhteiskuntaan etabloitumisen välineenä, jonka kautta maahanmuuttajat pääsevät osallisiksi suomalaiseen yhteiskuntaan. Hänen mukaansa koulutuksen avulla oppii toimijuudelle tärkeitä kulttuurisia piirteitä, kuten kyseenalaistamisen ja avoimen keskustelun, joissa on eroja eri kulttuurien välillä. Kyseinen työnantaja näki koulutuksen välineenä hyvinvointi- ja tuloerojen tasaamisessa ja koki yhteiskunnallista vastuuta koulutusmahdollisuuksien tarjoajana.

*Ja sitte vielä kun puhutaan paljon maahanmuuttajista, mä oon huomannu sen, muidenki kollegoiden kanssa kun oon puhunu, että se etabloituminen tähän yhteiskuntaankin tapahtuu sit maahanmuuttajille helpommin, kun he pääsee kouluun ja sitä kautta saa toisenlaistakin tietoo kun pelkkää työnantajaa. (H3)*

### 5.1.4 Yrityksen kehittäminen

Neljä työnantajaa kuvasi oppisopimuskoulutuksen kehittävän yritystä. Kehittämistä kuvattiin kahdesta eri näkökulmasta: oppilaitoksessa tehtävät harjoitustyöt, lopputyöt ja näyttötutkinnot yrityksen kehittäjinä sekä uusien esimiesten kouluttaminen olemassa olevista työntekijöistä.

Kolme työnantajaa kertoi esimerkin yrityksen kehittämisestä, joka oli tapahtunut oppisopimusopiskelijan uusien oppien päädyttyä suoraan käytäntöön esimerkiksi erilaisten projektien, opiskelijoiden järjestämien tapahtumien sekä harjoitus- ja lopputöiden kautta. Yksi heistä kertoi kou-

lutehtävistä, joissa tarkasteltiin yrityksen toimintatapoja, esimerkiksi jätteiden käsittelyä. Opiskelijan koulutehtävien myötä yrityksen työntekijät olivat alkaneet pohtimaan, ovatko toimintakäytännöt kunnossa vai voisiko jotain tehdä toisin. Oppisopimusopiskelijan ehdotuksesta oli muutettu toimintatapoja, mihin työnantaja ja työyhteisö olivat jälkikäteen todella tyytyväisiä. Toinen esimerkki yrityksen kehittämisestä oli työnantajan kertomus opiskelijoiden tekemistä tapahtumien turvallisuus-suunnitelmista, joiden tekeminen oli siirtynyt oppisopimusopiskelijoiden myötä luonnolliseksi osaksi tapahtumasuunnittelun prosessia. Yksi työnantaja kuvasi näyttötutkintojen voivan kehittää yritystä, niitä hyödynnettiin mahdollisuuksien mukaan yrityksen toiminnassa. Yksi haastatelluista oli sitä mieltä, ettei oppilaitoksen teettämistä kirjallisista tehtävistä ole ollut työnantajan tai opiskelijan ammatillisen kehittymisen kannalta mitään hyötyä.

*Sit on paljon jätekyselyitä, et miten täällä kaikki kierrätykset ja tällaset hoituu et selkeesti ympäristönäkökulmista on otettu, säästetäänkö täällä materiaalia vai tuhlaataanko. Ne pistää miettimäänkin, että voishan tehdä ehkä noinkin. Se on hyvää, et he tuo sieltä koulusta aina uusia juttuja. Ja sit voidaan ottaa niitä käyttöön täällä. Et me muutetaan kyllä jos voidaan tehdä paremmin jotain. (H7)*

*Otetaan nyt esimerkkinä vaikka nyky maailman turvallisuussuunnitelmat ja muut. Ne rantautui muutamia vuosia sitten. Eihän aiemmin tehty mihinkään tapahtumiin mitään turvallisuussuunnitelmia, mutta sitten kun yhteiskunnassa alettiin semmosia vaatia, ni ne tuli tuolta koulutusprojektien kautta. Nyt on luonnollista että tehdään tapahtumiin turvallisuussuunnitelmat ja muut. Aiemmin ne meni hiljasena tietona tietyllä tavalla, niitä ei kirjattu ylös ja muuta. Nykyään ne kirjataan, niistä syntyy prosesseja jotka koko ajan kehittää. (H9)*

*No ainaki nyt täs lopputyövaiheessa tulee se, et me tullaan muuttaa ihan toimintatapoja niiden lopputöiden mukaan. (H3)*

Yksi haastatelluista työnantajista kertoi käyttävänsä oppisopimuskoulutusta muun muassa talossa työskentelevien henkilöiden kouluttamiseksi esimiestehtäviin. Hän kuvasi yrityksen periaatteena olevan esimiesten ja työnjohtajien ylentäminen talossa jo työskentelevistä työntekijöistä, suorittavasta portaasta. Liikunta- ja urheilualalla toimiva työnantaja kuvasi oppisopimuskoulutuksen olevan paitsi oman henkilöstön ja työyhteisön kehittämistä, myös koko alan kulttuurin kehittämistä.

*Ja sitä kautta on katottu sillä silmällä, kenellä vois olla motivaatio ja mahdollisuuksia kouluttautua ja päästä eteenpäin [...] Et tavallaan nostetaan omasta väestä ylöspäin jos se suinkin on mahdollista. (H3)*

*Me ollaan tavallaan semmonen kauttakulkupaikka. [...] Se on meidän rooli kasvattaa näitä valmentajiakin, niin kuin pelaajiakin. Se on lajikulttuurin kehittämistä, mä näen sen niin. Me saadaan lisää ammattilaisia lajin pariin. (H9)*

### 5.1.5 Hyödyt työpaikan käytäntöyhteisöön sosiaalistumisesta

Neljässä haastattelussa työnantaja kuvasi oppisopimuskoulutuksen hyödyksi ja yhdeksi tavoitteeksi, että sen avulla yritys saa työntekijän, joka oppii tekemään asioita yrityksen kulttuurin mukaisesti. Työnantajat kuvasivat oppisopimusopiskelijan sulautuvan työyhteisöön koulutettua ammattilaista helpommin, eikä heidän mukaansa noviisilla mene myöskään aikaa vanhoista tavoista poisoppimiseen. Oppisopimusopiskelijan kerrottiin kasvavan yrityksen tapoihin, kulttuuriin ja arvomaailmaan.

*Oppisopimusopiskelija voidaan hyvin opettaa varhasessa vaiheessa, kun hän on ihan vihree ehkä, niin opettaa talon käytäntöihin ja tapoihin helpommin, ja sulautuu siihen ryhmään mukaan. Kun sit taas ihan vieras, jollain voi olla vaikeusii päästä taloon sisälle. (H7)*

*Hehän alkavat kasvamaan tavallaan tähän meidän kulttuuriin, mikä on se meidän arvomaailma ja muu. [...] Et tämmönen henkilö joka tulee, hän on herkempi oppimaan kun hänellä ei ole kokemusta jostakin muusta tän tyyppisestä toiminnasta. (H9)*

*Ja sit kun sä jaksat kouluttaa ite, ni sä saat semmosen joka tekee niinkun itekkin tekee. [...] Kun itte on paljon läsnä siinä alussa ja käy niitä asioita läpi monta kertaa, ni se rupee ajattelee niinkun minä loppupeleissä. Se tietää miten mä tykkään ja miten mun mielestä kuuluu olla asiat. Todennäköisyys et siitä tulee juuri semmonen kun minä haluan ni siitä tulee, kun on itte ruvennu sitä ihan sieltä alusta asti ohjeistamaan. (H5)*

### 5.1.6 Oppilaitoksen käytäntöyhteisöstä koituvat hyödyt

Kolmessa haastattelussa työnantajat kuvasivat hyötyjä, joita saavutetaan opiskelijan keskustellessa oppilaitoksen vertaisryhmän kanssa. Kaksi työnantajista koki hyötyvänsä siitä, että opiskelijat kuulevat lähiopetuspäivinä myös muiden yritysten käytännöistä. Yksi haastatelluista kuvasi oppisopimuskoulutuksen mahdollistavan verkostoitumisen muiden opiskelijoiden, oppilaitosten, työpaikkojen ja lajiliittojen välillä. Hänen mukaansa verkostoituminen ja verkostossa eläminen on elinehto osaamiselle ja ammatilliselle kasvulle. Yksi työnantaja pohti vertaisryhmän tuovan myös haasteita, sillä vuorovaikutuksessa muiden alan opiskelijoiden kanssa yrityksen sisäistä tietoa leviää talosta ulos. Toisaalta hän ajatteli alan sisäisen keskustelun sekä tietojen ja käytäntöjen jakamisen olevan koko toimialan kehittymisen ehtona. Kolme työnantajaa oli sitä mieltä, ettei oppilaitoksen käytäntöyhteisö näyttäydy heille mitenkään.

*Tää on mun mielestä äärimmäisen tärkeätä tietoo. Sitä mä en pysty omien kollegoideni kans saamaan. (H3)*



*Ne näkee siellä paljon kollegoitaan, ne keskustelee ja jakaa ideoita, et se on musta hirveen hyvä. (H7)*

*Meidän alalla on aika tärkeä, että syntyy suhteita ja vuorovaikutusta eri suuntiin. Se verkostohan tässä tärkein on. (H9)*

### 5.1.7 Työpaikkakouluttajaan kohdistuvat hyödyt

Haastatelluista kolme kuvasi oppisopimusopiskelijan vaikuttavan positiivisesti työpaikkakouluttajaan. Yksi haastatelluista työnantajista oli sitä mieltä, että ohjaustyön kautta työpaikkakouluttaja saa ymmärryksen siitä, mitä opiskelija osaa ja on oppinut, sekä näkemystä siihen miten tutkinto soveltuu työyhteisön tarpeisiin. Kaksi työnantajaa mainitsi työpaikkakouluttajan ohjausosaamisen kasvavan, mutta sillä ei koettu olevan vaikutusta työn tekemiseen tai työstä suoriutumiseen. Yksi haastatelluista kuvasi työpaikkakouluttajana toimimisella olevan vaikutusta ainoastaan esimies-työntekijä-suhteeseen yhteisen työskentelyn ja näyttökokeiden myötä. Ohjauksella nähtiin olevan myös henkilökohtaista merkitystä. Yhdessä haastattelussa työnantaja kertoi olevansa työpaikkakouluttajana. Elämäntilanteestaan johtuen hänellä oli ylimääräistä aikaa, jonka hän halusi käyttää kouluttamalla nuoria ammattiin. Työnantaja koki työpaikkakouluttajana olemisen merkitykselliseksi tehtäväksi.

*Tavallaan itelle siitä saanu tärkeän toimen. [...] Mä käytän sitä aikaa näiden oppilaiden hyväksi ja se on sitte taas tää mun oma arvomaailma joka muo ohjaa tähän. Mä voisin tietysti lorviakin sen ajan, mut vielä mä voin muutamalle antaa mahdollisuuden tässä. (H2)*

*En mä oikein mitään muuta siinä nää, et miten se vaikuttais. Tietysti tulee kokeneita kouluttajia. (H1)*

Yhdessä haastatelluista yrityksistä työpaikkakouluttajana toimi opiskelijan esimiehen esimies, eli yrityksen johtaja. Hän koki toimintatavassa olevan useita etuja. Johtaja kertoi saavansa uudesta näkökulmasta tietoa siitä, mitä yrityksessä tapahtuu. Hän kuvasi prosessin aikana heränneiden käytännön kehitystoimien etenevät sujuvasti, kun työpaikkakouluttajana on ylintä johtoa. Johtaja koki voivansa myös viedä alempaa organisaatiosta saamaansa palautetta anonyymisti eteenpäin välissä olvalle esimiestasolle ilman, että alaiset joutuisivat vaikeaksi kokemaansa tilanteeseen.

*Mut kun ne tulee mulle, ni mä voin katsoo tavallaan sitä heidän esimiestään joka on myös suoraan mun alainen, ni tavallaan peilata siihen näkökulmaan ja kysyy hänen mielipidettään et mitä mieltä sä oot tästä näin. Ja sit se menee jo sitte käytäntöön nopeemmin. [...] Plus sitte on itelläkin enemmän kädet likasina et tietää mitä tapahtuu ja sit pystyy neuvomaan. (H3)*

### 5.1.8 Sitoutuminen

Kolme haastatelluista työnantajista kuvasi oppisopimuskoulutuksen hyödyksi opiskelijan – valmistumisen jälkeen työntekijän – sitoutumisen. Sitoutumista kuvattiin kahdesta eri näkökulmasta. Yhden työnantajan mukaan oppisopimuskoulutus sitouttaa opiskelijan juuri kyseiseen yritykseen, toisaalta koulutukseen hakeutuminen nähtiin yritykselle viestiksi sitoutumishalusta, jolloin työnantaja näki opiskelijoiden olevan henkilöitä, joihin yrityksen kannattaa panostaa. Yksi työnantajista kuvasi oppisopimusopiskelijoiden olevan sitoutuneempia yritykseen, kuin niin sanottujen tavallisten työssäoppijoiden. Sitoutumisen vuoksi työnantaja koki oppisopimusopiskelijan yrityksen kannalta hyödyllisemmäksi, kuin työssäoppijan. Oppisopimuskoulutuksessa on aina olemassa myös riski, että henkilö lähtee heti opiskelun päätyttyä toisen työnantajan palvelukseen, jolloin koulutukseen panostetaan mutta hyödyt eivät jää yritykseen. Erään haastatellun näkemys asiaan oli, että yrityksen tulee pystyä tarjoamaan uutta koulutusta vastaavia tehtäviä. Näin oppisopimuskoulutus sitouttaa henkilöstöä juuri kyseiseen yritykseen eikä lisää riskiä pois lähtemisestä.

*Onhan se ihan positiivista, koska kyllähän meillä on paljon sitä porukkaa joka tulee ja menee, niin sitten se vaan kertoo siitä että ihminen haluaa tätä työtä tehdä kun lähtee opiskeleen. (H1)*

*Mut sitten nää jotka tulee tekemään tänne sitä omaa työharjoittelua, ni ne ei sil taval samalla tavalla oo sitoutunu tähän työpaikkaan et niistä sais niin merkittävää hyötyä. (H9)*

*Ihminen on kuitenkin mukautuvainen ja mukavuusalueella mieluusti pysyvä, et jos sulla on oikeesti tarjota heille, et he pystyvät [koulutuksen jälkeen] sitä työtä muuttamaan ja tekemään, ni sit pitkässä juoksussa se alkaa näkyä sitoutumisena. He ymmärtää et heillä voi olla tsäänssii päästä eteenpäin myös tässä yrityksessä. (H3)*

### 5.2 Tutkimuskysymys 2: oppisopimuskoulutuksen haasteet työnantajan näkökulmasta

Seuraavaksi analysoidaan toinen tutkimuskysymys, jolla selvitettiin millaisia haasteita oppisopimuskoulutukseen työnantajan näkökulmasta sisältyy. Samoin kuin ensimmäisen tutkimuskysymyksen kohdalla, myös tässä aineistosta erotettiin analyysissä tutkimuskysymystä koskevat teemat, joita kutsutaan tässä työnantajan näkökulmiksi. Haastatteluissa esiin nousivat seuraavat näkökulmat: opiskelijaan liittyvät tekijät, ohjaamiseen kuluva aika, teoriaopintojen viemä aika, työpaikalla tapahtu-

van oppimisen ja oppilaitoksessa oppimisen yhdistäminen sekä järjestelmään ja lainsäädäntöön liittyvät haasteet. Seuraavassa taulukossa kuusi esitellään haastatteluissa esiin tulleet oppisopimuskoulutuksen haasteisiin liittyvät teemat, sekä kuinka monessa haastattelussa kyseinen teema esiintyi.

**TAULUKKO 6.** Haastatteluissa esiin nousseet työnantajan näkökulmat oppisopimuskoulutuksen haasteisiin liittyen sekä kuinka monessa haastattelussa teema esiintyi

Teema	Haastattelujen lukumäärä, joissa teema nousi esiin
Opiskelijaan liittyvät tekijät	6
Ohjaamiseen kuluva aika	5
Teoriaopintojen viemä aika	3
Työpaikalla tapahtuvan oppimisen ja oppilaitoksessa oppimisen yhdistäminen	3
Järjestelmän ja lainsäädännön haasteet	5
<ul style="list-style-type: none"> <li>Määräaikainen työsuhde</li> <li>Tutkinnoista liian helposti läpi</li> <li>Näyttötutkinto</li> <li>Henkilöstön mitoittamiseen liittyvät tekijät</li> <li>Viiveet palkkatuen maksamisessa</li> </ul>	2 2 1 1 1

Seuraavaksi nämä teemat käydään läpi aineistonanalyysin valossa. Teemat esitellään yleisyysjärjestyksessä, mutta järjestelmän ja lainsäädännön haasteet käsitellään viimeisenä, sillä kukin yksittäinen teemaan liittyvä näkökulma tuotiin esiin korkeintaan kahdessa haastattelussa.

### 5.2.1 Opiskelijaan liittyvät tekijät

Kuusi haastatelluista työnantajista mainitsi oppisopimuskoulutuksen haasteeksi opiskelijoihin liittyviä tekijöitä. Vaikka oppisopimuskoulutukseen osallistuvien mahdollisuuksia suorittaa tutkinto arvioidaan ennalta, keskeyttämisiä tapahtuu siitä huolimatta. Erityisesti oppisopimussuhteiden purkaantumisia kuvattiin harmillisiksi. Haastatellut mainitsivat opiskelijan työsuhteen päättämisen syiksi muun muassa sääntöjen noudattamatta jättämisen, opiskelijan passiivisuuden sekä epärealistiset odotukset ammatista, jolloin opiskelija on huomannut itse ettei kykene työskentelemään alalla. Muiksi opiskelijasta johtuviksi haasteiksi työnantajat kuvasivat voimakkaat kulttuurierot ja siihen liittyvä pelisääntöjen noudattamatta jättäminen, vaikeudet opiskelutehtävissä heikon kielitaidon vuoksi sekä opiskelijan henkilökohtaiset ongelmat. Passiivisen opiskelijan vastakohtaksi kuvattiin

reipas, työtä pelkäämätön, itseensä luottava, aktiivinen henkilö joka imee tietoa ja kirjoittaa muistiinpanoja. Haastatellut kertoivat tällaisen opiskelijan kuormittavuuden olevan ohjauksen näkökulmasta vähäinen.

*Se on aina menetys jos yks paikka meneekin et huomataan et tästä ei tuu mitään. Et kyl sit harmittaa kaikkia, että joudutaan lopettamaan. Koska siinä on ne odotukset siinä alussa. Tiettyä varten ollaan se opiskelija otettu ja odotukset on johonkin mihin tähdätään, että siitä tulee meille hyvä työntekijä, että se jää meille. Ja jos se menee pieleen ni kyllä se harmittaa. (H4)*

*A:n [lähdön]kanssa mä kyl koin pienen romahduksen, taasko mun pitää alottaa alusta –ajatuksella. (H5)*

*Just jos on sellanen että on flegmaattinen, ei aktiivinen opiskelija, niin kyl-lähän se heijastuu siihen et jos ei hän tee tehtäviensä työpaikalla hyvin, että joutuu puuttumaan tehtävien tekemiseen, plus koulutehtävät laahaa perässä, ni kylhän sille tulee kuormitus sille työyhteisölle ja ohjaajille. [...] Kylhän se on ihan selkee asia, ettei se sitte palvele meitä ja se kuormittaa ohjaajia ja koko työyhteisöä. (H4)*

## 5.2.2 Ohjaamiseen kuluva aika

Työnantajat kertoivat opiskelijan ohjaukseen resursoitavan aikaa työpaikkaohjaajalle ja osassa tapauksista myös muille työyhteisön jäsenille, eli niin sanotulle ohjausverkostolle. Ohjausta tehdään sekä työn ohessa, että oman työn ulkopuolella. Viisi haastatelluista työnantajista kuvasi oppisopimuskoulutuksen haasteeksi ohjaamiseen kuluvan ajan. He kertoivat ohjaussuhteen olevan tiivis varsinkin oppisopimussuhteen alkuvaiheessa. Ohjaus koettiin toisinaan raskaaksi, sillä jatkuva ohjaaminen vie työnantajien mukaan aikaa ja energiaa, sekä rikkoo ohjaajana toimivan omaa työrytmiä. Vähäisestä teoriaopetuksesta johtuen on joidenkin työtehtävien läpikäymiselle varattava runsaastikin ylimääräistä aikaa. Ilmiötä kuvasivat paitsi johtajat jotka itse toimivat työpaikkakouluttajina, myös he ketkä eivät itse päivittäiseen ohjaukseen osallistuneet.

*Se vie semmosta toisenlaista energiaa kun ittellä on kuitenkin päässä, et mitä mun pitää tehdä ja jos on paljon töitä ja aina joku vieressä kysyy, mitä mä voin seuraavaks tehdä. Ku ei viittis et lakase sieltä nurkan takaa, vaan et ois jotakin oikeestikin mielekästä tekemistä. (H5)*

*Koska haaste on sit se, että henkilökunta joutuu opettamaan niitä ja alussa tietysti kun ne seuraa suo kun hai laivaa tuolla, ni se on vähän kiusallista, vähän rasittavaa, vähän raskasta välillä. (H7)*

Ohjaukseen liittyy myös alakohtaisia haasteita. Kauneudenhoitoalalla toimiva työnantaja kuvasi oman työn lomassa tapahtuvan ohjauksen ja neuvonnan haasteelliseksi. Vaikka ohjaamiseen olisi

halua, työn jatkuva keskeyttäminen on häiritsevää ja kiusallista oman paikalla olevan asiakkaan näkökulmasta. Kahdessa haastattelussa ohjauksen haasteeksi kuvattiin lisäksi kiireinen työrytmi, jossa tehtävien suorittamiseen ja harjoitteluun ei aina ole aikaa. Jos jokin tehtävä ei opiskelijalta heti ensimmäisillä kerroilla onnistu, tapahtuu helposti niin että ammattilainen suorittaa sen. Eräs työnantaja kuvasi ohjaamisen ihannetilanteeksi sellaisen, jossa opiskelija olisi ensimmäisen vuoden ajan työvuoroissa ylimääräisenä, seuraisi muiden työskentelyä ja saisi opetusta ja ohjausta, ja vasta sen jälkeen opiskelija olisi työntekijä jolta odotetaan myös tulosta. Hän koki tähän olevan vain harvoin mahdollisuutta. Opiskelija joudutaan usein resursoimaan itsenäisesti toimivaksi työntekijäksi jo opiskelun varhaisemmassa vaiheessa.

*Mut se on vähän sellastakin että aina on kiire, että joku perus työtehtävä ni ei siihen ihan kauheesti voi sitä aikaa tuhjata. Et sit helposti sanoo et anna mä teen. Jos ei se heti ekalla mee. (H7)*

*Se alku on semmonen, että ensimmäinen vuosi pitäis olla sellasta pääsääntöisesti, et se opiskelija olis ylimääräinen ja seurais, ja sit häntä opetettais ja sais tehdä. (H7)*

Useissa haastatelluista organisaatioista työskenteli tai oli työskennellyt oppisopimusopiskelijoiden lisäksi työssäoppimisjaksoa suorittavia oppilaitosmuotoisen ammatillisen koulutuksen opiskelijoita. Kaksi haastatelluista työnantajista kuvasi oppisopimusopiskelijan ohjaamisen mielekkäämmäksi ja vähemmän haasteelliseksi kuin niin sanotun tavallisen työssäoppijan. He kuvasivat tilannetta esimerkiksi niin, että oppisopimusopiskelijan ohjaamisesta ei käydä työyhteisössä keskustelua, vaan jokainen on valmis ottamaan hänet rinnalleen seuraamaan. Oppisopimusopiskelija koettiin omaksi työntekijäksi, jota koulutetaan yrityksen tarpeeseen. Kahden työnantajan kertomuksen mukaan muiden työssäoppijoiden suhteen työyhteisöissä toisinaan pohditaan sitä, kuka ottaisi opiskelijan mukaansa. Eräs työnantajista kuvasi ohjaustyöhön ja sen raskauteen vaikuttavan myös sen, että oppisopimusopiskelijat ovat yleensä iältään työssäoppijoita vanhempia ja heillä on enemmän kokemusta, kuin oppilaitospohjaista ammatillista koulutusta suorittavilla.

*Oppisopimuksissa ei. Mut sit näissä harjoittelijoissa joo. Koska se koetaan et se oppari on kuitenkin niin pitkäaikainen. Se on meidän, sitä tehdään meille ja se on niinku henkilökuntaa. Se koetaan omaks. (H7)*

*Ei ehkä näihin oppisopimuskoulutettaviin, mutta ehkä sitten näihin perustutkinnon henkilöihin saattaa tulla sellanen haaste. Koska heillä sitten ikä on erilainen ja kokemus on erilainen. (H9)*

### 5.2.3 Teoriaopintojen viemä aika

Oppisopimusopiskelijat suorittavat noin 20 prosenttia opinnoista oppilaitoksessa lähiopiskeluna. Kolme työnantajaa kuvasi oppisopimuskoulutuksen haasteeksi koulupäivien järjestämisen työstä vapaaksi. Yksi haastatelluista kertoi opiskelijan poissaolemisen olevan erityisen hankalaa silloin, kun hän on taitava ja osaa työnsä jo hyvin. Silloin hänet on resursoitu osaksi henkilökuntaa ja poissaolo aiheuttaa erityisjärjestelyjä työvuoroissa. Yksi työnantaja koki teoriapäivät haasteellisina siksi, että yrityksestä oli suurempi ryhmä oppisopimuskoulutuksessa ja useiden henkilöiden poissaolot kohdistuivat näin samoihin päiviin. Työnantaja kuitenkin kuvasi ongelman olevan väliaikainen ja näki opiskelijaryhmän tuomat edut suuremmiksi kuin haasteet. Kahdessa yrityksessä haasteen koettiin koskevan työnjohtoa, joka järjestee sijaiset opiskelupäiviksi. Yhdessä yrityksessä opiskelijat itse vastasivat työnsä järjestämisestä niin, että teoriapäivien poissaolo mahdollistui. Kyseinen työnantaja kuvasi lähiopetuspäivän lähestyessä opiskelijoiden kantavan huolta töidensä järjestymisestä. Työnantajan näkökulmasta tämä haaste oli kuitenkin opettanut työntekijöille uusia tapoja ja valmiuksia suunnitella omaa työtään.

*Koska ne tietää et jos ei mun työtä kukaan tee ni se on mulla huomenna. Mut toisaalta se on antanu heille taas valmiuksia siihen et heidän täytyy suunnitella työnsä sille et he voi olla pois. Se antaa uusia toimintatapamalleja sit tehdä. (H3)*

### 5.2.4 Työpaikalla tapahtuvan oppimisen ja oppilaitoksessa oppimisen yhdistäminen

Kolme haastatelluista työnantajista koki haasteita oppilaitoksen kanssa tehtävässä yhteistyössä. Kaksi heistä kuvasi, miten osa oppilaitoksen teettämistä kirjallisista tehtävistä ei sisällöltään ole vastannut toimialan tai työpaikan tarpeita. Yhden työnantajan mukaan myös teoriaopetus oli yrityksen näkökulmasta lähes hyödytöntä. Työnantaja koki, että oppilaitoksessa opiskeltiin epäolennaisia asioita, joista ei ole työssä suoriutumisen näkökulmasta hyötyä. Esimerkiksi vanhanaikaisten laitteiden käytön opettelu nähtiin ajanhukkana.

*Kasvohoitolaitteet, jotka on jostain 50-, 60-, 70-luvuilta, niin ne on auttamattomasti vanhoja, ei niitä ole enää missään hoitolassa. Ja silti ne yhä vaan koulussa opetetaan edelleen. On aivan turha opettaa käyttämään jotain laitetta mitä sä et koskaan tuu löytämään mistään hoitolasta ja sit ois paljon laitteita, mitä ois ihan hirveesti käytössä, niin sit niitä ei oo opetussuunnitelmassa millään muotoa. (H8)*

*Onhan se tietysti turha kouluttaa ammattilaisia joista sä tiedät että vaikka 35 % jutuista mitä ne on oppinu, on aivan turhia. Ne ei tee niillä mitään.*

*Ja todennäköisesti missään. Ja että todennäköisesti 35 % juttuja sun pitää opettaa heti sille ihmiselle, että se voi tehdä päivääkään duunia. (H8)*

*Sen mitä mä oon nähny kirjallisii tehtäviä ni on valitettavasti todella turhia. Kun mä luin niitä ni mä sanoin, että yhtäkään näistä asioista sä et tuu elämässä tarvitsemaan tässä työssä. (H8)*

Kaksi oppilaitosyhteistyötä haasteellisena pitäneistä työnantajista kuvasi ongelmaksi oppilaitoksen tiedottamisen ja yhteydenpidon. Työnantajien mukaan heillä ei ollut tietoa siitä, mitä oppilaitoksessa opetetaan ja milloin. Yhden työnantajan kuvauksen mukaan opiskelijan joutuessa olemaan lähiope-  
tuspäivänä poissa koulusta hän on epätietoinen siitä, mitä työpaikalla tulisi opiskelijalle opettaa, jotta poissaolo tulee paikattua. Toinen työnantajista myös kuvasi, että kun ei ole mitään tietoa teoriaopin-  
tojen sisällöstä ja aikataulusta, työpaikalla tapahtuvaa oppimista on mahdotonta suunnitella tuke-  
maan oppilaitoksessa oppimista. Kyseinen työnantaja oli käyttänyt kolmen eri alan oppisopimus-  
koulutusta ja haaste koskee hänen mukaansa vain yhtä aloista. Kahden muun alan kohdalla työnan-  
taja koki työpaikalla tapahtuvan oppimisen ja oppilaitoksessa oppimisen yhdistämisen sujuvaksi.

*Musta tuntuu että koulu ei näy eikä kuulu meille mitenkään. Koulun kanssa ei olla missään tekemisissä, niin sit mä vaan voin arvuutella et mitähän siellä olis ollu tänään, kun sillä jäi opiskelematta. Et mitähän mun pitäis nyt pystyy opettamaan. (H8)*

*Se mitä siellä koulussa tapahtuu ni ei meillä oo mitään tietoa. Ja mitä ne opiskelee siellä koulussa missä vaiheessa, et laahataaks me perässä ja koulu menee edellä, vai mitenkä päin me mennään, ni onhan se sen oh-  
jauksenkin kannalta hirveen hankalaa, et me ei kuljeta rinta rinnan että se teoria tukee tätä käytäntöä. Vaan että siellä tehään jotakin ja me ei tiietä et mitä ne harjottelee siellä. Vai harjotteleeks ne mitään. (H4)*

### 5.2.5 Järjestelmästä ja lainsäädännöstä johtuvat haasteet

Työnantajat kuvasivat useampia oppisopimuskoulutukseen liittyviä haasteita, jotka voitiin nähdä järjestelmään ja lainsäädäntöön liittyviksi. Tässä kappaleessa käsitellään seuraavat teemat: määräai-  
kainen työsuhde, liian helppo läpipääsy opinnoista, näyttötutkintojen järjestäminen, henkilökunnan  
määrään liittyvät mitoitustekijät sekä viiveet palkkatuen maksamisessa.

Kaksi työnantajista koki oppisopimuskoulutuksen määräaikaisen työsuhteen haas-  
teeksi. Toinen heistä kuvasi toistaiseksi voimassaolevan työsuhteen muuttumisen oppisopimuksen  
myötä määräaikaiseksi olevan eriarvoistava. Työnantaja näki määräaikaisen oppisopimusopiskelijan  
väliinpuotoajana, joka ei lainsäädännöllisesti ole oikein työntekijän asemassa, muttei opiskelijakaan.  
Työnantaja koki oppisopimusopiskelijan olevan pitkäaikainen työntekijä, jota eivät koske vakituis-  
ten työntekijöiden edut, kuten lomarahat. Toinen työnantaja kuvasi määräaikaiseen työsuhteeseen

sitoutumisen liian suureksi riskiksi työnantajalle ja se oli hänen mielestään este oppisopimuksen kautta tapahtuvalle rekrytoinnille.

*Jos mä palkkaisin ihmisen, joka tulee samalla oppisopimuspaperin kanssa, ni mä tekisin määräaikasen työsopimuksen. Sillon se sitois mun kädet sen oppisopimuksen suhteen. Ja mulla ei olis kuitenkaan tietoa sen ihmisen motiiveista elikkä siinä on tavallaan niinku riski, että muo ammutaan kahella kakspiippusella haulikolla. [...] Et se siinä on mun mielestä se suuri riski et mä sitoutuisin määräaikaseen työsopimukseen tietämättä mitä mä saan. (H3)*

Oppisopimusopiskelu sai kahdelta työnantajalta kritiikkiä siitä, että opiskelijoille annetaan liian helposti hyväksyttyjä arvosanoja ja päästetään opinnoista läpi. Toinen työnantajista koki sen jopa laskevan alan arvostusta. Aikaisemmin tutkintojen ja opintojen kuvattiin vaatineen opiskelijalta enemmän. Työnantajien mielestä jos tutkinnon on suorittanut esimerkiksi vuonna 2001, vaatimukset ja opiskelijan osaaminen ovat aivan eri tasolla, kuin jos suoritusvuosi on vaikkapa 2011. Molemmat työnantajat myös kokivat, ettei opiskelijoilla saa teettää kirjoitustehtäviä ja läpipääsy on helppoa. Tämän kuvattiin aiheuttavan työnantajalle vaikeuksia arvioida tutkinnon suorittaneen todellista osaamista.

*Ainoo mitä mä toivon, että aina ei tarvis suoriutua jos ei suoriudu. Kun on se meininki että kaikkien pitää päästä läpi. Mun mielestä jos ei pääse niin ei pääse. Se mulla kyl on toivomus, se on selvä epäkohta. Se ei palvele työnantajaa eikä tätä alaa yhtään. (H1)*

Näyttötutkintojen järjestäminen voidaan kokea paitsi yritystä kehittäväksi, myös työnantajaa kuormittavaksi tekijäksi. Yksi työnantajista kuvasi näyttötutkintojen järjestämisen olevan oppisopimus-koulutuksen haasteena. Hän koki, että se vie paljon aikaa ja siihen joutuu sitoutumaan koko päivän ajaksi näyttöä antava opiskelija, työntekijöiden edustaja ja työnantajan edustajana työnjohtaja. Viidessä haastattelussa kuvattiin, etteivät näytöt kuormita työnantajaa tai työyhteisöä, kunhan opiskelija on tehnyt näyttösuunnitelmat ajoissa ja huolellisesti.

Sosiaalialalla määräykset henkilökunnan mitoituksesta vaikuttavat mahdollisuuksiin ottaa opiskelijoita oppisopimuksella. Yhden työnantajan kuvauksen mukaan oppisopimusopiskelijoita ei voida ottaa esimerkiksi tehostetun palveluasumisen piiriin ennen kuin he ovat suorittaneet hoiva-avustajan tutkinnon, vaikka haluja tähän olisi niin työnantajalla kuin useilla opiskelijoillakin. Työnantajan mukaan opiskelijan tulee suorittaa kolme moduulia, ennen kuin hänet voidaan laskea vahvuuteen puolikkaana. Työnantajalla ei ole mahdollista pitää palkkalistoilla henkilöä, jota ei laskea lainkaan mukaan vahvuuteen.



Oppisopimusopiskelua tuetaan määrättyjen edellytysten täytyessä ELY-keskusten sekä TE-toimistojen kehittämis- ja hallintokeskuksesta (KEHA-keskus) palkkatuella. Yksi haastatelluista työnantajista kuvasi suureksi haasteeksi palkkatuen maksamisen pitkän aikaviiheen. Hänen kokemuksensa mukaan palkkatuen maksaminen tapahtuu toisinaan vasta kymmenen viikon päästä siitä, kun todellinen palkka on maksettu. Näin pitkä viive koettiin pienen yrityksen toiminnassa liian pitkäksi.

## 5.2.6 Haasteista selviytyminen

Haastatteluissa tuotiin esiin, että oppisopimussuhteessa onnistuminen on paitsi opiskelijasta ja oppisopimustoimistosta, myös työnantajasta kiinni. Kolme työnantajaa kuvasi tärkeäksi asiaksi muun muassa se, että alkuvaiheessa opiskelijaan kohdistuvien vaatimusten tulee olla tasapainossa todellisen osaamisen kanssa, eikä opiskelijalta voida vaatia heti samaa osaamis- ja tulostasoa kuin ammatilliselta. Kukkakaupassa ja kauneushoitolassa haaste oli ratkaistu niin, että ennen varsinaisia asiakastöitä opiskelijalla teetetään yrityksessä paljon harjoitustöitä, jotta molemminpuolinen luottamus osaamiseen syntyy. Yksi haastatelluista työnantajista kuvasi, ettei oppisopimusopiskelijalla ole erityisasemaa, vaan hänen on työskenneltävä aivan samoin kuin kaikkien muidenkin työntekijöiden.

*Kyl se on paljon itestäkin kiinni. Mun mielestä et sä voi aina ajatella et se on se opiskelija ja [oppisopimus]toimisto, jos joku mättää, et se on heissä se vika. (H5)*

*Jos mä palkkaan oppisopimuksella, mun velvote on antaa hänen oppia. Et hänen pitää saada epäonnistua ja harjotella vaikeita asioita. [...] Jos mul ei nyt oo morsianta, ni eihän se oo sen opiskelijan vika. Sit sitä harjotellaan muuten. (H5)*

*Kyllä sitä ajatellaan et se [oppisopimusopiskelija] on työntekijä. Joo. Ja se että kyllähän heidän on tehtävä koko ajan täyspainosesti sitä työtä. Et ei he voi mitenkään, opiskelijat työskentelee ihan niinkun kaikki muutkin. (H1)*

Kaksi haastateltavista piti tärkeänä, että työnantaja kuuntelee henkilöstön palautetta, joka koskee oppisopimusopiskelijan mahdollisesti yhteisöön tuomia haasteita. Heidän mukaansa jos opiskelija koetaan haasteelliseksi, muut työntekijät eivät välttämättä halua hänen kanssaan samaan työvuoroon. Työnantajat kuvasivat esimiehen tehtävää muun muassa niin, että hänen tulee kantaa vaikeuksissa vastuuta ja huolehtia, ettei ohjaamisesta tule liikaa rasitetta työyhteisölle.

*Työyhteisö on kuitenkin se mitä mun pitää ajatella, et mun täytyy olla siinä mielessä reilu etten mä loputtomiin pakota niitä vetämään kivirekee perässäänsä. Ja kuunnellaan henkilökunnan palautetta niissä negatiivisissa asioissa, ettei niitä vaan lytätä. Se on niin, että jos meidän työntekijä sanoo että joku opiskelija, et tää on nyt ongelma, ni se on ihan oikeesti ongelma. Et ei ne sano syyttä suotta semmosta asiaa. Että kuunnellaan mitä he sanovat. (H4)*

*Liika on liikaa henkilökunnallekin. Et sit se oma työrytmi häiriintyy siinä. Sen takia me ei oteta kahta oppisopimuslaista kerralla vaikka puitteet siihen olis, mut me ei haluta rasittaa henkilökuntaa sillä. (H5)*

Kolmessa haastattelussa tuotiin esiin esimerkkejä johdon tekemistä järjestelyistä, jotta työyhteisön jäsenet eivät kuormittuisi liikaa ohjaamisesta. Yksi työnantajista kuvasi tilannetta niin, ettei oppisopimusopiskelijaa voi laittaa sellaisen henkilön rinnalle, jolla on muutenkin työssään kiireistä ja haasteellista. Toisaalta oppisopimusopiskelijan ohjaamistarpeen ei välttämättä kuvattu eroavan kenen tahansa uuden henkilön tulosta taloon työntekijäksi. Työyhteisöissä kohdattuja oppisopimuskoulutukseen liittyviä haasteita ratkaistiin usein keskustelemalla. Eräässä haastattelussa kuvattiin tilanne, jossa pohdittiin passiivisen oppisopimusopiskelijan työsuhteen purkamista. Tilannetta lähdettiin avaamaan tapaamisella, jossa oli mukana aluepäällikkö, tiimin vetäjä, työpaikkaohjaaja ja opiskelija. Keskustelujen kautta saatiin tilanteeseen ymmärrystä puolin ja toisin ja loppuen lopuksi henkilöstä tuli yksi yhteisön pätevimmistä työntekijöistä. Kaksi työnantajaa mainitsi haastattelussa, etteivät he kokeneet pystyvänsä vaikuttamaan haasteellisiin tilanteisiin.

*Kun ollaan tiettyjä keskusteluja käyty läpi, niin suunta on alkanu mennä ylöspäin. Mä muistan yhenkin, joka oli kyllä niin hilkulla et sanotaanko hänelle et pitäiskö tää nyt lopettaa. Mut näiden keskustelujen kautta ja muutenki hän otti itteensä niskasta kiinni ja puri hammasta ja pääsi. Hänellä oli semmonen alemmuudentunne, kun kaikki on täällä kuitenkin niin päteviä ja hän ei ollu niin aktiivinen ite ja vähän jäi taka-alalle. Mut hänestä tuli yks meidän parhaista työntekijöistä. (H7)*

*No mitäs me tehdään, mä en oikeen tiedä et mitä me voitais tehdä. Niin. Sit vaan siunaillaan. (H1)*

Tässä luvussa analysoitiin aineistoa tutkimuskysymysten mukaisesti. Ensin analysoitiin oppisopimuskoulutuksen hyötyjä työnantajan näkökulmasta ja tämän jälkeen analysoitiin työnantajan oppisopimuskoulutuksessa kohtaamia haasteita. Seuraavassa yhteenveto- ja johtopäätösluvussa esitellään kootusti analyysissä esiin nousseet työnantajan näkökulmat sekä löydöksiä pohditaan teoreettisen viitekehyksen valossa.

# 6 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämä pro gradu –tutkielma tutkii oppisopimuskoulutusta työnantajan näkökulmasta. Työnantajan näkökulmia selvitettiin kahden tutkimuskysymyksen avulla, jotka olivat:

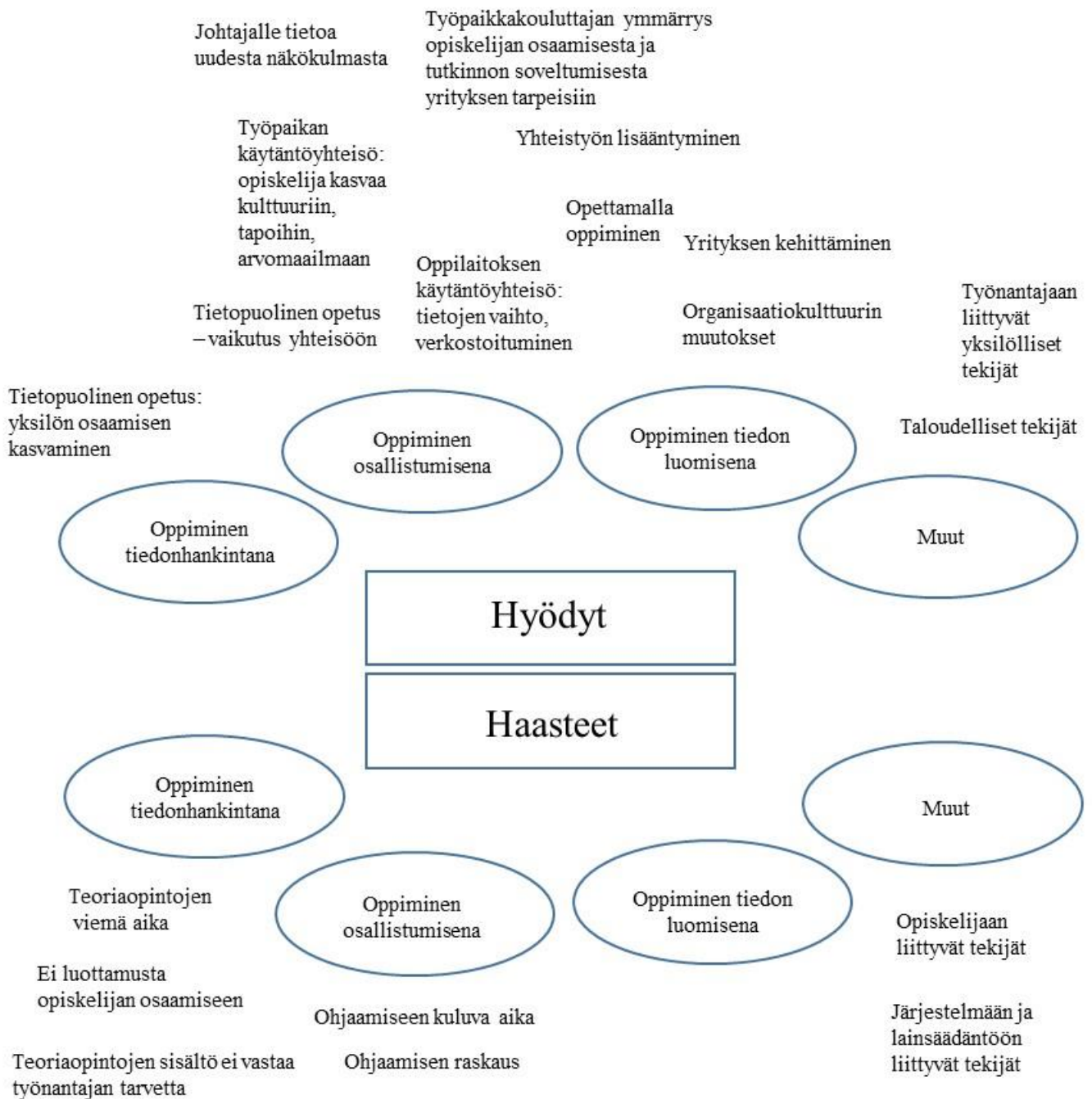
- 1 Mitä hyötyjä työnantajat kuvaavat oppisopimuskoulutuksen kautta saavansa?
- 2 Millaisia haasteita oppisopimuskoulutukseen työnantajan näkökulmasta sisältyy?

Oppisopimuskoulutuksen perustana on sopimus työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta. Teoreettisena lähtökohtana ja analyysin viitekehyksenä käytettiin oppimisen ilmiötä. Oppimista lähestyttiin kolmesta eri näkökulmasta: oppiminen tiedonhankintana, oppiminen osallistumisena ja oppiminen tiedonluomisena. Oppisopimuskoulutuksessa suurin osa oppimisesta tapahtuu työpaikalla, joka vaikuttaa myös oppimisen ilmiöön. Lisäksi perehdyttiinkin työssäoppimisen käsitteeseen, työpaikkaan oppimisympäristönä sekä työpaikalla tapahtuvan oppimisen ja oppilaitoksessa oppimisen yhdistämiseen. Analyysi toi esille työnantajan näkökulmia oppisopimuskoulutuksesta. Hyödyiksi koettiin opiskelijan osaamisen lisääntyminen tietopuolisessa opetuksessa, työyhteisöön kohdistuvat hyödyt, taloudelliset ja yhteiskunnalliset hyödyt, yrityksen kehittäminen, hyödyt työpaikan käytäntöyhteisöön sosiaalistumisesta, oppilaitoksen käytäntöyhteisöstä koituvat hyödyt, työpaikkakouluttajaan kohdistuvat hyödyt sekä sitoutuminen. Haasteita koskevia näkökulmia olivat opiskelijaan liittyvät tekijät, ohjaamiseen kuluva aika, teoriaopintojen viemä aika, työpaikalla tapahtuvan oppimisen ja oppilaitoksessa oppimisen yhdistäminen sekä järjestelmään ja lainsäädäntöön liittyvät haasteet.

Tässä yhteenvedossa ja johtopäätösluvussa esitellään ensin kootusti analyysissa erottamani työnantajan näkökulmat (6.1). Näistä löydöksistä nostetaan tarkemmin tarkasteltavaksi kuusi oppimiseen liittyvää teoreettista teemaa: kolme työnantajien kuvaamaa hyötyä ja kolme haastetta. Teemoja pohditaan teoreettisen viitekehyksen valossa ja jäsennetään näin työnantajan näkökulmaa syvemmin (6.2).

## 6.1 Oppisopimuskoulutus työnantajan näkökulmasta

Haastatteluaineistossa esiin nousseet työnantajan oppisopimuskoulutuksessa kokemat hyödyt sekä haasteet on koottu yhteen seuraavassa kuviossa kolme. Ne on luokiteltu teoreettisessa viitekehyksessä esiteltyjen oppimisen näkökulmien pohjalta: oppiminen tiedonhankintana, osallistumisena ja tiedonluomisena.



**KUVIO 3.** Työnantajan oppisopimuskoulutuksessa kokemat hyödyt ja haasteet

Oppisopimuskoulutuksessa oppimisen eri lähestymistavat – oppiminen tiedonhankintana, osallistumisena ja tiedonluomisena – ovat läsnä ja näkyvissä myös työnantajalle. Työnantajien kuvaamien ilmiöiden sijoittaminen tietyn näkökulman alle ei ole aivan yksiselitteistä. Esimerkiksi opettamalla oppiminen voidaan toisinaan nähdä osallistumisnäkökulman mukaisena oppimisena, parhaimmillaan opettamisessa tapahtuvassa vuorovaikutuksessa on nähtävissä myös uuden tiedon luomisen piirteitä.

Haastatteluissa ei kuvattu esimerkkejä haasteista, jotka liittyisivät tiedonluomisen näkökulmaan. Onko kyse siitä, etteivät työnantajat odota oppisopimussuhteelta uuden tiedon luomista, eikä näin ollen myöskään sen mahdollista puuttumista koeta ongelmana? Tynjälän ja Collinin (2000, 298–299) mukaan oppisopimustyyppisen koulutuksen on kuvattu kytkeytyvät pikemminkin entisten käytäntöjen uudelleentuottamiseen, kuin uusien ratkaisujen etsimiseen. Haastatteluissa esiin tullut työnantajien tavoite sosiaalistaa opiskelija yrityksen tapoihin, arvoihin ja toimintamalleihin tukee tätä näkemystä. Lave ja Wenger (1997) korostavat oppisopimuskoulutuksen sosiaalista puolta kuvaamalla oppimisen olevan sosiaalistumisprosessi, jossa yhteisö uusintaa itseään. Asiantuntijuuteen ei kuitenkaan ensisijaisesti liity olemassa olevan tiedon hankkiminen tai vakaaseen kulttuuriin kasvaminen, vaan tietoinen pyrkimys muuttaa vallitsevaa tietämystä ja tietokäytäntöjä (Hakkarainen ym. 2012, 247).

## *6.2 Hyödyt ja haasteet teoreettisen viitekehyksen valossa*

Seuraavassa analysoidaan kolme työnantajien kuvaamaa hyötyä ja kolme haastetta teoreettisen viitekehyksen valossa. Tarkasteluun valittiin kummastakin näkökulmasta eniten mainintoja saaneet oppimisen ilmiöön liittyvät teemat. Työnantajan kokemiksi hyödyiksi valikoituivat seuraavat: opiskelijan osaamisen lisääntyminen tietopuolisessa opetuksessa, työyhteisöön kohdistuvat hyödyt sekä hyödyt työpaikan käytäntöyhteisöön sosiaalistumisesta. Työnantajien kokemista haasteista valikoituivat vastaavalla periaatteella mukaan seuraavat: ohjaamiseen kuluva aika, teoriaopintojen viemä aika sekä työpaikalla tapahtuvan oppimisen ja oppilaitoksessa oppimisen yhdistäminen.

### 6.2.1 Hyödyt

Haastatteluissa viisi työnantajaa yhdeksästä kuvasi oppilaitoksessa opittavan taitoja, jotka hyödyttävät yritystä. Osa eduista nähtiin tiedonhankintametaforan mukaisesti yksilön osaamisen kasvamisena, osa liittyi laajemmin työyhteisöön ja siten osallistumisen prosesseihin. Oppimisen tiedonhan-

kintanäkökulmasta työnantajat kuvasivat kokemaansa hyötyä opiskelijan ammatillisten taitojen kasvamisena, joka näkyi parempina työtuloksina. Haastatteluissa nousi esiin myös alariippuvaisia tekijöitä. Oppisopimuskoulutuksen ja siihen kuuluvien teoriaopintojen avulla pystytään esimerkiksi tarjoamaan entisille kilpaurheilijoille sellaisia tietoja ja taitoja, joiden avulla huippu-urheilijan kokemuksen kautta hankittua osaamista saadaan laajempaan käyttöön ja siirrettyä eteenpäin. Oppilaitoksen lisäksi työssäkin opitaan teoriaa ja siirretään kokemuksen kautta syntynyttä tietoa opiskelijalle. Tiedonhankintametafora on läsnä myös työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa. Oppisopimuskoulutuksessa on olennaista, että työnantaja voi kokea tietopuolisen opetuksen tuovan sekä opiskelijalle että yritykselle lisäarvoa pelkkään työssäoppimiseen verrattuna.

Tietopuolisen koulutuksen arvostus, aika oppilaitosmuotoiselle koulutukselle ja reflektiolle sekä asema työyhteisössä oppijana ovat työpaikan oppimisympäristön mahdollistavia piirteitä. Osa työnantajista kuvasi oppisopimusopiskelijan oikeutta harjoitella erilaisia tehtäviä, eikä hänestä tavoiteltu heti tuottavaa työntekijää. Kun tavoitteena on vähittäinen siirtyminen tuottavaksi työntekijäksi, opiskelijaan kohdistuvat vaatimukset ovat tasapainossa todellisen osaamisen kanssa. (Fuller & Unwin 2003, 2011; Pylväs & Nokelainen 2015).

Työnantajien kuvaamat työyhteisöön kohdistuvat hyödyt syntyvät osallistumisen prosessien kautta. Osallistumisvertauskuvaan perustuvissa teorioissa oppimisen nähdään tapahtuvan osallistumisen prosessina aina jossakin sosiaalisessa ja kulttuurisessa viitekehyksessä. Oppisopimuskoulutus vastaa luonteeltaan monelta osin osallistumismetaforien kuvausta, jossa oppiminen ja käytännön työ osana työyhteisöä liittyvät saumattomasti yhteen. Työnantajalle näyttäytyvistä, osallistumisnäkökulmaan liittyvistä hyödyistä mainittiin opiskelijan uusien tietojen ja taitojen leviäminen organisaatioon, opettamalla oppiminen, yhteistyön lisääntyminen sekä oppisopimusopiskelun myötä tulevat positiiviset vaikutukset organisaatiokulttuuriin. Myös työpaikkakouluttajana toimimisen etujen voidaan nähdä liittyvän osallistumiseen. Työpaikkakouluttaja saa oppisopimusopiskelijaa ohjattaessa tietoa opiskelijan osaamisesta, oppimisesta sekä tutkinnon soveltumisesta yrityksen tarpeisiin. Kun työpaikkakouluttajana toimi opiskelijan omaa esimiestä ylempänä oleva johtaja, eduksi koettiin johtajan uudesta näkökulmasta saamat tiedot organisaation tilasta ja tapahtumista.

Oppisopimuskoulutus tarkoittaa yleensä läheistä vuorovaikutusta opiskelijan ja ohjaamiseen osallistuvien henkilöiden välillä, mikä mahdollistaa tiedon siirtymisen. Oppisopimusopiskelijan ohjaamisen kuvattiin opettavan koko ohjausverkostoa. Työntekijöiden oppimista tapahtuu ohjaustyön ohessa, kun omaa tehtäväkenttää sanallistetaan opiskelijalle ja perustellaan tehtyjä valintoja. Vuorovaikutuksessa myös opiskelijan oppilaitoksessa saamien uusien tietojen ja taitojen leviä-

minen muille organisaation jäsenille mahdollistuu. Ohjaus on avaintekijä asiantuntijakulttuuriin kasvamisen prosessissa, jossa aloittelija integroituu asiantuntijakulttuuriin henkilökohtaisen ohjauksen, yhdessä tekemisen ja käytäntöyhteisössä toimimisen kautta (kts. kuvio kaksi).

Oppisopimuskoulutuksen koettiin voivan lisätä vuorovaikutusta ja yhteistyötä työyhteisön jäsenten välillä myös työpaikkakouluttajasuhdetta laajemmin. Erään kokemuksen mukaan opiskelijat hakevat tehtäviinsä tukea työyhteisön jäseniltä, joihin eivät muuten ehkä olisi kontaktissa. Yhdestä yrityksestä oli suurempi ryhmä suorittamassa samaa oppisopimuskoulutusta. Työnantaja kuvasi halunneensa ryhmän kautta mahdollistaa opintoihin liittyvien haasteiden ja onnistumisten jakamisen. Hän oli tietoisesti tukenut oppimista osallistumisen prosessina. Opintoja suorittavalle ryhmälle olikin syntynyt kannustava, toisia tukeva yhteishenki ja ryhmäytymistavoitteet jopa ylittivät. Ilman oppisopimuskoulutusta tätä yhteistyötä ei työnantajan mukaan olisi syntynyt. Hakkarainen ja Paavola (2008, 68–72) korostavat vuorovaikutukseen perustuvien verkostoyhteyksien merkitystä monimutkaisten tietojen ja taitojen välittymisessä. Tiedot ja taidot välittyvät osanottajien jakaessa samoja sosiaalisia käytäntöjä. Näin ollen useamman henkilön tai kokonaisen ryhmän kouluttaminen samanaikaisesti oppisopimuksella voi olla oppimisen osallistumisnäkökulmasta tuloksellista. Yleensä ottaenkin olisi tärkeää, että työnantaja tietoisesti kehittää jakamisen ja osallistumisen mahdollisuuksia, kun työyhteisöön tulee uusi oppisopimusopiskelija tai kun olemassa oleva työntekijä aloittaa oppisopimuskoulutuksen.

Yksi haastatelluista työnantajista koki oppilaitoksessa vallitsevan keskustelukulttuurin kehittäneen myös yrityksen sisäistä kulttuuria. Hänen kokemuksensa mukaan oppilaitoksen toimintamallina on, että asioita käydään keskustellen läpi ja arvostetaan erilaisia mielipiteitä. Koulutuksesta koettiin siirtyvän tätä uudenlaista keskustelukulttuuria myös työyhteisöön, joka näkyi esimerkiksi aiempaa vähäisempänä muutosvastarintana. Työnantaja näki oppisopimuskoulutuksen kehittävän näin koko työyhteisöä. Esimerkki kuvaa onnistunutta oppimisympäristöjen integrointia, jossa oppilaitoksessa opittu malli on siirtynyt myös työpaikalle.

Neljä työnantajaa kuvasi oppisopimuskoulutuksen hyödyksi ja yhdeksi tavoitteeksi sosiaalistumisen työpaikan käytäntöyhteisöön. Työnantajat näkivät, että oppisopimuksen kautta he saavat kasvatettua uuden työntekijän, joka toimii yrityksen tapojen, arvojen ja kulttuurin mukaisesti. Oppiminen on paitsi tiedon lisääntymistä, myös prosessi jossa yksilö sosiaalistuu ja kasvaa yhteisön jäseneksi. Prosessin aikana yksilö omaksuu yhteisön toiminta- ja vuorovaikutuskäytäntöjä, uskomuksia ja arvoja sekä luo samalla uudestaan omaa identiteettiään. (Sfard 1998; Lave & Wenger 1997, 110–112; Wenger 2008, 149.) Prosessissa oppijasta tulee yhteisön täysivaltainen jäsen ja kykenevä kommunikoimaan yhteisön muiden jäsenten kanssa (Lave & Wenger 1997, 294–295; Tyn-

jälä & Collin 2000, 295). Voimakas työpaikan käytäntöyhteisöön sosiaalistuminen on oppisopimus-  
koulutuksen erityispiirre muihin koulutusmuotoihin verrattuna. Sosiaalistumisen nähdään olevan  
yksi tekijä myös asiantuntijuuden syntymisessä. Asiantuntijuus kehittyy sosiaaliin yhteisöihin kas-  
vamisena ja niiden toimintaan osallistumisena, jolloin arvot, normit ja käytännöt sisäistetään (Hak-  
karainen, Lallimo & Toikka 2012, 247). Myös muissa käytäntöyhteisöissä liikkumista tulisi tukea,  
sillä se mahdollistaa oppisopimusopiskelijalle moninaisen jäsenyyden, syvemmän ammatillisen op-  
pimisen, reflektoinnin ja identiteetin kehittymisen (Fuller & Unwin 2003, 422).

Oppiminen on tiedon ja kokemuksen siirtämistä, mutta parhaimmillaan myös uuden  
tiedon luomista yhdessä. Haastatteluissa kuvattiin uuden tiedon luomista vain harvoin. Jotta uuden  
luominen oppisopimuskoulutusta hyödyntämällä mahdollistuu, tulisi yrityksessä olla tilaa aidolle  
vuorovaikutukselle ja yhteiskehittämiselle. Työnantajan tulisi olla avoin opiskelijan tuomille uusille  
ideoille ja kehitysehdotuksille. Fullerin ja Unwinin (2003) kuvaamissa mahdollistavan työpaikan  
piirteissä on ominaisuuksia, joiden voisi ajatella edistävän uuden tiedon luomista: opiskelijan on  
mahdollista osallistua käytäntöyhteisöihin niin työpaikalla kuin sen ulkopuolella, päämääränä on  
sekä yksilön että organisaation kehittäminen ja visiona urakehitys.

Jarvis (1992) on pohtinut oppimisen paradokseja: oppiminen voi olla sopeutuvaa ja  
reproduktiivista, tai innovatiivista ja luovaa. Tynjälä ja Collin (2000, 298–299) kuvaavat oppisopi-  
muskoulutuksen enemmän uusivan entisiä käytäntöjä kuin olevan uutta luovaa. Kuitenkin myös  
oppisopimuskoulutus voi sisältää opiskelijatöitä, joissa etsitään uusia ratkaisuja. Tynjälä ja Collin  
pohtivatkin molempien näkökulmien voivan olla läsnä myös samanaikaisesti. (Tynjälä & Collin  
2000, 298–299.)

## 6.2.2 Haasteet

Opiskelijan ohjaus ei synny itsestään, vaan siihen pitää panostaa varsinkin oppisopimussuhteen al-  
kuvaiheessa paljon aikaa. Ohjaukseen osallistuu työpaikkakouluttaja ja usein myös työyhteisö laa-  
jemmin. Työnantajat kokivat opiskelijan ohjaamiseen liittyen paitsi hyötyjä, myös haasteita. Ohjaus  
koettiin ajoittain raskaaksi. Se vie aikaa, energiaa ja rikkoo ohjaajana toimivan omaa työryhtiä.  
Asiakastyössä on toisinaan kiirettä, eikä opiskelijan tehtävien harjoitteluun ole helppoa löytää aikaa.  
Ohjauksessa on nähtävissä myös alakohtaisia piirteitä. Kauneudenhoitoalalla ohjaus koettiin haas-  
teellisenä oman paikalla olevan asiakkaan vuoksi. Oppisopimusoppimiseen, kuten myös oppipoika-  
-tyyppiseen oppimiseen yleensä, liittyvissä tutkimuksissa on nähtävissä kaksi toisistaan poikkeavaa  
ajattelutapaa oppimisprosessin ohjauksen suhteen. Laven (1993) mukaan opiskelijat oppivat ilman  
erityistä ohjausta vain osallistumalla kyseiseen oppimisen kohteena olevaan tuottavaan toimintaan.



Nykyisin vallalla olevan ajattelutavan mukaan pelkkä osallistuminen ei riitä kehittämään asiantuntijaosaamista, varsinkaan silloin jos opiskelija on työtehtävissään noviisi. Oppimisprosessissa ohjaaja edesauttaa oppimista tekemällä näkyväksi oman hiljaisen tietonsa muun muassa näyttämällä mallia, tukemalla, opastamalla ja toimimalla yhteistyössä (Fuller & Unwin 2003; 2011; Billett 2000, 272; Heikkilä 2006, 73).

Useissa haastatelluista organisaatioista työskenteli tai oli työskennellyt oppisopimusopiskelijoiden lisäksi myös työssäoppimista suorittavia oppilaitosmuotoisen ammatillisen koulutuksen opiskelijoita. Kaksi työnantajista kuvasi oppisopimusopiskelijan ohjaamisen olevan mielekkäämpää ja vähemmän haasteellista kuin niin sanottujen tavallisten työssäoppijoiden. Tilannetta kuvattiin esimerkiksi niin, että oppisopimusopiskelija koetaan omaksi työntekijäksi, jota koulutetaan yrityksen tarpeeseen. Ohjaamisesta ei käydä työyhteisössä keskustelua, vaan jokainen on valmis ottamaan hänet rinnalleen seuraamaan. Muiden harjoittelijoiden suhteen työyhteisössä toisinaan pohditaan sitä, kuka ottaisi opiskelijan mukaansa. Tämän perusteella voisi ajatella, että työpaikan oppimisympäristön mahdollistavat ja rajoittavat tekijät eivät välttämättä näyttäydy kaikille työyhteisössä toimiville samalla tavoin. Esimerkiksi kokemus yhteisöön kuulumisesta ja osallistumismahdollisuudesta eri käytäntöyhteisöihin voi olla erilainen oppisopimusopiskelijalla ja oppilaitosmuotoiseen koulutukseen kuuluvaa työssäoppimista suorittavalla opiskelijalla. Tällä saattaa olla vaikutusta siihen, miten opiskelijat kokevat oppimisen mahdollisuudet. Lisäksi työssäoppimisen on todettu rakentuvan kunkin alan käytäntöjen, traditioiden ja kulttuurien varaan (Virtanen ym. 2009, 169–171). Eri aloilla näyttäisi siis olevan erilaiset mahdollisuudet opiskelijan työssäoppimiseen.

Suurin osa työnantajista koki lähiopetuspäivät tärkeiksi ja hyödyllisiksi niin, että oppilaitoksessa opetetut asiat edistivät työtehtävistä suoriutumista. Lähiopetuspäivien järjesteleminen työstä vapaaksi nähtiin toisinaan kuitenkin haasteellisena. Eräs työnantajista kuvasi näin olevan etenkin silloin, kun opiskelijan ammatilliset taidot ovat jo kasvaneet tasolle, jossa myös itsenäinen työskentely on mahdollista ja hänet on resursoitu työntekijäksi. Kuvaus vastaa Hakkaraisen (2000, 92; kts. kuvio 2) luomaa kuviota asiantuntijakulttuuriin kasvamisen prosessista, jossa henkilökoh-taisen ohjauksen ja yhdessä tekemisen vaiheiden kautta siirrytään kohti itsenäistä käytäntöyhteisössä toimimista. Toisaalta kyse voi olla myös siitä, että opiskelijalla ei ole organisaatiossa asemaa oppijana, vaan hänen odotetaan jo varhaisessa vaiheessa olevan tuottava työntekijä.

Haasteissa voidaan joskus löytää myös kasvun siemen. Yhdessä haastatelluista työnantaja kuvasi teoriaopintojen haastavan työntekijöitä suunnittelemaan omaa työtänsä siten, että teoriaopintojen aikainen poissaolo työpaikalta mahdollistuu. Työnantaja koki opiskelijoille syntyneen uudenlaisia valmiuksia oman työnsä suunnitteluun. Kyseessä voi katsoa olevan tiedon luomisen prosessi, jossa tilanne on haastanut opiskelijat uudenvälisiin toimintamalleihin. Kuten Erautkin (2010)

kuvaa, suuri osa oppimisesta työpaikalla tapahtuu informaalisti ilman erityistä suunnittelua. Oppiminen nousee luonnostaan työn vaatimuksista ja haasteellisuudesta, sosiaalisessa vuorovaikutuksessa työntekijöiden ja asiakkaiden kanssa.

Työnantajat eivät aina koe lisäarvoa oppilaitoksessa tapahtuvasta oppimisesta. Kaksi työnantajista kuvasi, ettei heillä ollut tietoa siitä mitä oppilaitoksessa opetetaan ja milloin, jolloin työpaikalla tapahtuvan oppimisen yhdistäminen oppilaitoksessa oppimiseen oli mahdotonta. Toisella heistä oli kokemusta eri alojen oppisopimuskoulutuksista ja haaste koski vain yhtä alaa. Yksi työnantajista myös koki, että oppilaitoksessa opetettava tieto ja kirjalliset tehtävät olivat suurelta osin sellaisia, ettei niistä ollut työnantajalle hyötyä eivätkä ne edistäneet työssä suoriutumista. Leinon (2013, 87) väitöskirjassa esitetään samansuuntaisia tuloksia. Sekä työpaikkakouluttajat että oppisopimusopiskelijat näkivät teoriaopintojen olevan irrallaan käytännöstä. Myös Viinisalo (2008) kuvaa, ettei oppilaitoksen yleinen ja irrallinen teoretieto vastaa työelämän tarpeita. Tynjälän ja Collinin (2000, 297) mukaan kehitettäessä työn kautta oppimisen erilaisia muotoja koulutusjärjestelmän osaksi vaarana on, että teoriaa ja käytäntöä aletaan yhä enemmän eriyttää toisistaan. Tällöin oppilaitoksessa tapahtuva oppiminen saatetaan kokea teoreettiseksi ja työssä oppiminen nähdään todellisen ammattitaidon kehittäjänä. Yksi työnantajista koki tilanteen olevan juuri tällainen. Useat työnantajat kuitenkin kuvasivat tietopuolisella opetuksella olevan tärkeä merkitys. Heidän näkemyksensä mukaan opiskelijan käytännön taidot kasvoivat lähiopetuspäivien aikana.

Oppisopimussuhteen onnistuminen on kiinni useista tekijöistä. Parhaimmillaan työnantajan tarpeet, opiskelijan henkilökohtaiset tavoitteet sekä tutkinnon vaatimukset kohtaavat. Oppilaitoksessa opetetaan tutkinnon edellyttämiä tietoja ja taitoja, joista myös työnantaja kokee hyötyvänsä. Työpaikan oppimisympäristössä on mahdollistavia piirteitä, jolloin opiskelija pystyy hyödyntämään oppimisympäristön potentiaalia. Näiden tekijöiden lisäksi kyse on myös siitä, miten hyvin opiskelija osaa käyttää mahdollisuudet hyväkseen – hyvän työssäoppimisen edellytyksenä on opiskelijan oma, aktiivinen toiminta ja reflektointi (Jokinen, Lähteenmäki, Nokelainen 2009, 203).

## 7 POHDINTA

Eri yrityksissä oppisopimuskoulutuksella on erilainen merkitys. Jossakin se on koulutusmuoto, jolla lisätään yksittäisen työntekijän osaamista, jossain taustalla on yrityksen ja liiketoiminnan kehittäminen, toisaalla sen avulla toteutetaan yrityksen johtajan henkilökohtaisia arvoja. Toisinaan kyse ei ole valintatilanteesta – esimerkiksi täystyöllistetyillä aloilla oppisopimuskoulutus saattaa olla ainoa tapa saada osaavaa työvoimaa. Saman johtopäätöksen ovat esittäneet myös Fuller ja Unwin (2003), työnantajat ovat erilaisia ja heillä on omat tarpeensa.

Monet oppisopimuskoulutuksen työnantajille näyttäytyvät hyödyt ja haasteet liittyvät oppimiseen ja sen eri näkökulmiin: oppiminen tiedonhankintana, oppiminen osallistumisena sekä oppiminen tiedonluomisena. Tiedonhankinnan vertauskuvan yksilökeskeisestä näkökulmasta lähiopetuspäivien tietopuolisen opetuksen kuvattiin hyödyttävän yritystä niin, että oppisopimusopiskelijan koettiin oppivan uusia tietoja ja taitoja, jotka tukevat työssä suoriutumista. Toisaalta haasteeksi kuvattiin, että työnantajalta ja opiskelijalta vaaditaan lähiopetuspäivien järjestämistä työstä vapaaksi.

Tietopuolisen koulutuksen osuvuudessa on niin opiskelijan kuin työnantajankin näkökulmasta keskeistä, että se tukee työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja sen tarjoamat tiedot ja taidot ovat hyödynnettävissä työpaikalla. Jotta tämä on mahdollista, tulee työpaikan tarpeiden, työpaikan tarjoaman oppimisympäristön, opiskelijan tavoitteiden sekä tutkinnon vaatimusten olla ristiriidattomia ja yhteensopivia. Lisäksi oppilaitosten ja opettajien on kuljettava työelämän rinnalla niin, että pystytään opettamaan ajanmukaista tietoa ja osaamista. Konnektiivinen, opetussuunnitelmasta nouseva lähtökohta työpaikalla tapahtuvan oppimisen ja oppilaitoksessa oppimisen rajapinnan tarkasteluun on riittämätön, sillä työelämän osaamistarpeiden huomioiminen on edellytyksenä oppisopimuskoulutuksen työpaikkojen syntymiselle. Oppilaitos voi tukea teorian ja käytännön oppimisen yhteen nivomista tarjoamalla paitsi teoriaopetusta, myös pedagogisia välineitä integratiivisen pedagogiikan periaatteiden mukaisesti.

Osallistumiseen viittaava oppimisen näkökulma on oppisopimussuhteessa monin tavoin läsnä. Useat työnantajat kuvasivat oppisopimuskoulutuksen hyödyksi sen, että opiskelijan oppilaitoksessa saamat tiedot ja taidot voivat osallistumisen prosessien kautta levitä työyhteisöön, jol-

loin myös muut työyhteisön jäsenet päivittävät osaamistaan. Työyhteisön jäsenten kuvattiin opettaessaan kertaavan tehtäväkenttäänsä ja oppivan myös uutta, sillä vuorovaikutuksessa tapahtuva ohjaustyö haastaa sanallistamaan työtehtäviä sekä perustelemaan tehtyjä ratkaisuja. Hiljainen, kokemusperäinen tieto myös tulee näkyväksi. Opiskelijan kuvattiin oppisopimussuhteen aikana sosiaalistuvan työpaikan käytäntöyhteisöön, sen kulttuuriin, tapoihin ja arvomaailmaan, jonka kuvattiin hyödyttävän yritystä. Yritys saa näin kasvatettua sellaisen työntekijän kuin haluaa. Osa työnantajista näki oppisopimuskoulutuksen hyödyksi oppilaitoksessa opiskelevan vertaisryhmän, jonka kanssa opiskelija vaihtaa tietoja ja verkostoituu. Oppimisen osallistumisnäkökulmasta oppisopimuskoulutukseen liittyy myös haasteita. Ohjaamiseen kuvattiin usein kuluvan paljon aikaa ja se koettiin toisinaan raskaaksi.

Uuden tiedon luomisen näkökulmasta oppiminen nähdään prosessina, jossa syntyy uutta tietoa, uusia oivalluksia ja uusia sosiaalisia käytäntöjä. Yksi työnantajista kuvasi oppisopimuskoulutuksen muuttaneen organisaatiokulttuuria keskustelevalemmaksi, joka oli vähentänyt muutostarintaa. Myös yhteistyön organisaation jäsenten välillä kerrottiin lisääntyneen. Monet haastatelluista työnantajista kertoivat opiskelijoiden harjoitustöiden ja tehtävien kehittäneen yritystä. Esi-merkkeinä mainittiin muun muassa tapahtumien turvallisuussuunnitelmien tekeminen ja uusi jätevesikäytäntö. Haastatteluissa kuvattu kehittäminen oli usein sitä, että opiskelija itsenäisesti toi oppilaitoksessa oppimansa pohjalta työyhteisöön uusia toimintamalleja. Virtasen ym. (2009) tutkimustulos työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta on samansuuntainen. Sen mukaan työssäoppimista suorittavat opiskelijat kokevat oppimisen useammin yksin työskentelemiseksi kuin yhteistyöksi muiden kanssa, kun taas työyhteisön varsinaiset jäsenet kokivat työpaikalla tapahtuvan oppimisen olevan sosiaalista ja jaettua. Oppimisen tiedonluomisen näkökulmia yhdistää sosiaalinen ulottuvuus. Haastatteluissa ei juurikaan kuvattu esimerkkejä yhteiskehittämisestä, jossa olisi mukana sekä oppisopimusopiskelija että yrityksen muut työntekijät. Voisi ajatella, että yhteistä kehittämistä – ajatusten vaihtoa ja keskustelua – kuitenkin ainakin jonkin verran tapahtuu. Jotta uuden tiedon luomisen potentiaali saataisiin laajemmin käyttöön, olisi oppisopimustyöpaikoissa hyvä pohtia rakenteita ja käytäntöjä, joissa oppisopimusopiskelija ja työntekijät voisivat yhdessä tehdä kehittämistyötä ja reflektointia. Näin oppilaitoksesta tulevat uudet tiedot, opiskelijan tuore näkemys ja työntekijöiden työkokemus saataisiin aidosti vuorovaikutukseen ja yrityksen hyödyksi.

On kiinnostavaa, että työnantajat voivat nähdä saman asian sekä oppisopimuskoulutuksen hyötynä että haasteena. Opiskelijan osaamisen lisääntyminen tietopuolisessa opetuksessa nähdään hyötynä, mutta opetuksen viemä aika koetaan haasteeksi. Työyhteisön jäsenten koetaan oppivan opettaessaan, toisaalta ohjaukseen kuluva aika nähdään haasteena. Työnantajan oppisopimussuhteessa kokema hyöty ei synny itsestään. Kyse on myös siitä, miten hyvin työnantajat pystyvät

hyödyntämään koulutusmuodon potentiaalia toimimalla mahdollistavana oppimisympäristönä. Mahdollistavassa työympäristössä oppisopimusopiskelija tavoittaa sisällöllisesti rikkaita työkokemuksia ja pääsee tiedon ja osaamisen äärelle, joka mahdollistaa omaa työtehtävää laajemman ammatillisen kasvamisen. Näin yritys pystyy työnantajan näkökulmasta hyödyntämään paremmin osaamisen koko potentiaalia. Käytäntöyhteisöihin osallistuminen tukee opiskelijan asteittaista siirtymistä kohti täyttä osallistumista, asiantuntijuuden kehittymistä sekä uuden tiedon luomista. (Fuller & Unwin 2003; 2011; Pylväs & Nokelainen 2015.) Kapeimmillaan koulutuksessa on kyse ainoastaan yksittäisen opiskelijan osaamisen kasvattamisesta, josta työnantaja hyötyy vain henkilön jäädessä koulutuksen jälkeen yritykseen työskentelemään.

Tutkimuksen tuloksissa oli yllättävää, että työnantajien oppisopimuskoulutuksessa kokemat hyödyt eivät aina liittyneet yrityksen liiketoimintaan tai sen kehittämiseen. Oppimisen ilmiöiden lisäksi työnantajat kuvasivat hyödyiksi asioita, jotka koskivat heidän omaa henkilökohtaista arvomaailmaansa. Mainintoja saivat seuraavat työnantajaan liittyvät tekijät: opiskelijan kehittymisen seuraaminen tuottaa iloa ja onnistumisen kokemuksia, ohjaus koetaan merkityksellisenä toimena, halutaan tarjota mahdollisuuksia nuorille, koetaan vastuuta maahanmuuttajista ja nähdään koulutus yhteiskuntaan etabloitumisen välineenä sekä koetaan vastuuta hyvinvointi- ja tuloerojen tasaamisesta, jossa välineenä nähdään koulutuksen tarjoaminen. Työnantajien henkilökohtaisiin tekijöihin liittyvät seikat ovat tärkeitä hyötynäkökulmia, joita voidaan hyödyntää esimerkiksi viestinnässä.

Oppisopimuskoulutus on verkostotyötä, jossa vaikuttajina ovat työnantajan lisäksi myös muut osapuolet: opiskelija, oppilaitos opettajineen, oppisopimustoimiston koulutustarkastaja sekä oppisopimusneuvojat. Työnantajien kokemuksissa on toimialakohtaisia erityispiirteitä, ne saatavat vaihdella ja tarpeet myös ajan myötä muuttuvat. Olisikin hyvä pohtia, ovatko nykyinen palauttejärjestelmä ja palautteen keräämisen käytännöt sellaisia, että työnantajien muuttuvista tilanteista ja tarpeista saadaan riittävästi tietoa, jotta niin yksilöllisiin tarpeisiin vastaaminen kuin järjestelmän kehittäminenkin mahdollistuvat. Kerättyä palautetietoa tulee myös aktiivisesti käyttää kehitystyön tukena.

## ***7.1 Luotettavuustarkastelu***

Tutkimuksen luotettavuutta kuvataan usein reliabiliteetin ja validiteetin käsittein. Tutkimuksen reliabiliteetilla tarkoitetaan mittaustulosten toistettavuutta, tulokset eivät saa olla sattumanvaraisia (Hirsjärvi & Hurme 2011, 186; Tuomi & Sarajärvi 2009, 136). Validiteetilla kuvataan tutkimusme-

netelmän kykyä mitata juuri sitä, mitä on tarkoituskin mitata (Hirsjärvi ym. 2009, 231). Laadullisessa aineistossa validiteetin arvioiminen tarkoittaa sekä kerättyjen aineistojen että niistä tehtävien tulkintojen käypyyden arviointia. Aineiston tulee olla sellainen, että sen avulla pystytään vastaamaan osuvasti tutkimuskysymyksiin. Kohdetta tulee käsitteellistää ja tulkita systemaattisesti analyysin mahdollistavin keinoin. Analyysi tulee tehdä laadukkaasti ja järjestelmällisesti, sekä avata lukijalle. (Ruusuvuori, Nikander & Hyvärinen 2010, 27.) Ruusuvuori, Nikander ja Hyvärinen (2010, 27) kuvaavat validiteettia vahvistaviksi toimiksi analyysia ohjaavien periaatteiden avaamisen, aineistokoosteiden tekemisen sekä visualisoinnin. Tässä tutkielmassa luotettavuuden lisäämiseksi lukijalle näytetään, mistä työnantajahaastattelujen kokonaisuus koostuu. Tutkielmassa on kuvattu ja perusteltu tehdyt ratkaisut, analysoinnin periaatteet sekä tutkimuksen eri vaiheet. Näin on pyritty tekemään koko prosessi lukijalle näkyväksi ja arvioitavaksi. Analyysivaiheiden selkeä aukikirjoittaminen parantaa tutkimuksen arvioitavuutta ja mahdollistaa sen, että lukijalle syntyy kuva operaatioista ja ajatustyön poluista, jotka ovat johtaneet raportoitaviin tuloksiin (Ruusuvuori ym. 2010, 15). Aukikirjoittamisen lisäksi esitetään esimerkki aineiston käsittelystä ja analyysistä (liite neljä).

Tutkielmassa toteutetut haastattelut olivat kahdeksalta eri toimialalta. Aikaisempien tutkimusten mukaan työssäoppimisympäristöt ja työssäoppimisen käytännöt poikkeavat eri aloilla toisistaan ja siten opiskelijoiden oppimismahdollisuudet työpaikoilla vaihtelevat. Taustalla vaikuttavia tekijöitä ovat muun muassa alan harjoitteluperinteet, toimintatavat ja pedagogiset ratkaisut työssäoppimisen toteuttamisessa. (Virtanen, Tynjälä & Eteläpelto 2014a.) On mahdollista, että tutkimustulos vaikuttaa myös työnantajien kokemuksiin oppisopimuskoulutuksesta. Harkinnanvaraisessa otannassa tehtiin yhdeksän haastattelua kahdeksalta eri toimialalta, joten alakohtaisia ilmiöitä jää varmasti tavoittamatta. Vaikka haastattelujen tulokset eivät ole yleistettävissä kaikilla aloilla toimiviin, kaikkiin oppisopimustyönantajiin, kahdeksan eri toimialaa vahvistaa tutkimuksen validiteettia ja tutkitusta ilmiöstä saatujen tulosten luotettavuutta. On myös sanottu, että kvalitatiivisessa tutkimuksessa päätavoitteena ei ole yleistettävien päätelmien tekeminen, vaan taustalla on aristoteelinen ajatus siitä, että yksityisessä toistuu yleinen. Yksityistä tapausta tarkasti tutkimalla voidaan saada näkyviin se, mikä ilmiössä toistuu myös yleisemmällä tasolla. (Alasuutari 2014, 243–245.) Tutkielma antaa lukijalle käsityksen niistä ilmiöistä, miten oppisopimuskoulutus voi työnantajalle näyttäytyä.

Haastateltaviksi pyrittiin valitsemaan tiedonantajia, joilla on monipuolinen kokemus oppisopimuskoulutuksesta. Harkinnanvaraiseen otantaan valittiin yrityksiä, joissa oli työskennellyt 1.1.2013 lähtien vähintään kaksi oppisopimusopiskelijaa, joista yksi oli alle 25-vuotias ja yksi yli 25-vuotias. Ratkaisuun päädyttiin siksi, etteivät haastatteluissa esiin nousseet asiat korostetusti liit-

tyisi vain tietyn ikäisiin opiskelijoihin. Toisaalta voidaan pohtia sitä, jäivätkö tällä harkinnanvaraisella otannalla erityisen kielteiset käsitykset saavuttamatta. Jos työnantajan kokemukset ovat hyvin huonoja, hän tuskin ottaa toista opiskelijaa.

Haastattelut toteutettiin osana Opetus- ja kulttuuriministeriön rahoittamaa ja Omnian oppisopimustoimiston koordinoimaa Työpaikkakouluttaja –hanketta. Ottaessaan yhteyttä potentiaaliin haastateltaviin tutkija toi esiin, että materiaalia tullaan käyttämään sekä hankkeessa että yliopistollisessa opinnäytetyössä. Työsuhteesta johtuen haastatteluiden sopimiseen liittynyt sähköpostikirjeenvaihto käytiin Omnian sähköpostiosoitteesta. On mahdollista, että tutkija nähtiin oppisopimustoimijan edustajana ja tällä saattaa olla vaikutusta siihen, miten kielteisiä asioita tuotiin esiin. Haastatteluun jo menetelmänäkin sisältyy luotettavuuteen vaikuttava heikkous, joka johtuu haastateltavien taipumuksesta antaa sosiaalisesti hyväksyttyjä vastauksia (Hirsjärvi & Hurme 2011, 35). Ruusuvuori ja Tiittula (2005, 22) muistuttavat haastattelun olevan haastattelijan ja haastateltavan välistä vuorovaikutusta, joka syntyy osallistujien yhteisen toiminnan tuloksena. Tutkija koki haastattelutilanteet turvallisina ja niissä oli luottamuksellinen, vapautunut ilmapiiri. Lisäksi tutkija korosti haastateltavan voivan luottamuksellisesti kertoa kokemuksiaan ja ajatuksiaan vapaasti ja tuoda esille sekä myönteisiä että kielteisiä näkemyksiä.

Yksi tutkimuksen luotettavuuteen liitetty ulottuvuus on puolueettomuus. Työsuhdetta hanketutkijana voidaan pohtia paitsi haastateltavien myös tutkijan kannalta. Oleellinen kysymys on, pyrkiikö tutkija kuulemaan ja ymmärtämään tiedonantajia itsenään vai suodattuuko tiedonantajan kertomus tutkijan oman näkökulman lävitse. Mikä vaikutus aineiston hankintaan, käsittelyyn ja analysointiin oli sillä, että tutkija työskenteli osana oppisopimustoimistoa? Miten tutkijan taustatekijät vaikuttivat siihen, mitä hän kuuli ja havainnoi? Laadullisessa tutkimuksessa myönnetään, että tutkijan taustatekijöillä on vaikutusta, sillä tutkija on aina tutkimusasetelman luoja ja tulkitsija (Tuomi & Sarajärvi 2009, 136). Tutkija ei voi irrottautua omista arvolähtökohdistaan, sillä arvot muovaavat sitä, miten pyrimme ymmärtämään maailmaa ja tutkimiamme ilmiöitä. Hankkeen yhtenä kokonaistavoitteena oli antaa ääni verkoston toimijoille erilaisten kuulemisten myötä, tarkastella kriittisesti nykyisiä toimintamalleja sekä kehittää toimintatapoja ja järjestelmää. Tutkijan mielestä hankkeen tavoitteet ennemmin tukivat aineiston hankintaa ja kriittistä tarkastelua, kuin rajoittivat sitä. Lisäksi työsuhte tarjosi oivan mahdollisuuden tutustua pintaa syvemmillä järjestelmään ja toimijoihin. Mukana olo arjen työssä, koulutuksissa ja kokouksissa antoi ymmärrystä siitä, mistä oppisopimuskoulutuksessa ja järjestelmässä on kyse.

## *7.2 Tiedon hyödynnettävyys ja jatkotutkimusmahdollisuudet*

Jo noin viisitoista vuotta sitten Tynjälä ja Collin (2000, 302) pohtivat koulutusuudistusten osoittavan, että koulutuksen ja työelämän yhteistyö on laajenemassa ja syvenemässä. Hallitusohjelmaa lukiessa ei voi muuta kuin todeta, että suunta on edelleen sama. Huhtikuussa 2016 julkaistussa Opetus- ja kulttuuriministeriön selvityksessä esiteltiin ehdotusta koulutussopimuksen käyttöönotosta ammatillisessa koulutuksessa (Aaltola & Vanhanen 2016). Koulutussopimusmallin tavoitteena on edistää työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja käytännönläheistä tutkinnon suorittamista. Yhä enemmän ammatillisen koulutuksen oppimis- ja opettamisvastuuta siirretään yrityksiin. Koulutuspoliittisia uudistuksia toteutettaessa ja myös yksittäisten oppisopimustoimistojen arkipäivässä olisi tärkeää pysähtyä ajoittain pohtimaan, mistä työnantajan kokema hyöty oppisopimuskoulutuksessa koostuu? Miten voidaan varmistaa, että opiskelijoiden ohjausta pystytään tekemään osana normaalia työtä niin, ettei sitä koeta yritysten puolelta liiallisena taakkana? Miten pystytään tukemaan työpaikan oppimisympäristöä mahdollistavaksi niin, että oppisopimusopiskelun koko potentiaali voisi toteutua ja suhteen myötä sekä yksilöt että koko yhteisö oppisivat uutta? Erityisen tärkeitä kysymykset ovat oppisopimuskoulutuksessa, jossa koulutusta ei ole olemassa ilman työnantajaa. On tärkeää, että työnantajien ääni tulee kuulluksi.

Tutkielma antaa työnantajille äänen ja tuo esiin heidän oppisopimuskoulutuksessa kokemiansa hyötyjä ja haasteita. Tutkielma osoittaa tekijöitä, joihin kannattaa erityisesti kiinnittää huomiota oppisopimustoimijoiden arkipäivän työssä ja järjestelmän kehittämisessä. Oppisopimustoimistojen koulutustarkastajat ovat avainasemassa ohjaamassa työyhteisöjä näkemään ja saavuttamaan koulutuksen potentiaaliset hyödyt. He myös voivat auttaa työyhteisöjä haasteiden ratkaisemisessa. Yritysten ohjaamiseen ja tukemiseen tulisikin olla nykyistä enemmän resursseja. Tutkimuksen tuloksia voi käyttää tukena esimerkiksi oppisopimustoimistojen tarjoamissa oppisopimustyönantajille ja työpaikkakouluttajille suunnatuissa verkostotilaisuuksissa ja koulutuksissa sekä keskusteluissa oppilaitosten kanssa.

Oppisopimuskoulutuksessa suurin osa opiskelusta tapahtuu työympäristössä. Tutkielman yhtenä merkittävänä tuloksena voidaan nähdä työnantajien kuvaus siitä, miten oppisopimusopiskelijan ohjaaminen koetaan vähemmän työyhteisöä kuormittavaksi, kuin sellaisen opiskelijan ohjaus, joka suorittaa työssäoppimista oppilaitosmuotoisen ammatillisen koulutuksen osana. Työelämän ja koulutuksen yhteistyön tiivistyessä olisi tärkeä tarkastella, onko ilmiö olemassa laajemminkin, sekä pohtia ja tutkia tarkemmin, onko oppisopimuskoulutuksessa työnantajan näkökulmasta joitakin hyviä käytäntöjä ja toimintatapoja, joita voisi siirtää oppilaitosmuotoisen koulutuksen työssäoppimiseen.



Oppisopimuskoulutuksen kulttuuriset juuret sekä toteutusmuodot vaihtelevat paljon Euroopan maiden sisällä, joten muualla saatuja tutkimustuloksia ei voida yleistää Suomen kontekstiin. Jotta nyt esiin tulleiden työnantajien kuvaamien näkökulmien yleisyydestä voisi tehdä päätelmiä, tarvitaan kvantitatiivista lisätutkimusta. Tällöin saataisiin vertailukelpoista aineistoa esimerkiksi siitä, miten eri aloilla tilanne koetaan ja millaisia toimialakohtaisia eroja on olemassa. Kiinnostavaa olisi myös tehdä vertaileva määrällinen tutkimus, joka selvittäisi miten eri osapuolet – oppisopimustyönantajat, työyhteisön jäsenet ja opiskelijat – kokevat tarpeidensa ja tavoitteidensa oppisopimussuhteessa täyttyneen? Tulosta voisi verrata siihen, millaisena vastaajat kokevat työpaikan oppimisympäristön rajoittavien ja mahdollistavien tekijöiden kautta. Näyttäytyvätkö työpaikan oppimisympäristön mahdollistavat ja rajoittavat tekijät samanlaisina työnantajille, työyhteisön varsinaisille jäsenille ja oppisopimusopiskelijoille? Mikä on tyytyväisyyden ja rajoittavien tai mahdollistavien tekijöiden suhde? Oppisopimuskoulutuksen kehittämisen ympärillä käydyssä keskustelussa on ollut paljon puhetta siitä, miten se soveltuisi nykyistä paremmin myös nuorten koulutusmuodoksi. Kiinnostava jatkotutkimusaihe olisi myös se, miten juuri nuorten kanssa työskentelevät oppisopimustyönantajat kokevat koulutusmuodon. Miksi työnantaja palkkaa nuoren oppisopimusopiskelijan: onko kyse työnantajan omasta arvomaailmasta, yrityskuvan kehittämisestä vai onko taustalla liiketoimintaan liittyviä tekijöitä? Millaisia käytäntöjä heillä on? Mitkä opiskelijaan, työnantajaan, työyhteisöön ja työpaikkaan oppimisympäristönä liittyvät seikat ennustavat nuoren, työyhteisön ja työnantajan tyytyväisyyttä oppisopimuskoulutukseen?

Oppisopimusopiskelija on kuin tyyneen veteen heitetty kivi, josta rengasmaiset aallot loittonevat kaikkialle ympärille. Opiskelija on keskiössä liikkeelle panevana voimana, joka vääjäämättä vaikuttaa ympäristöönsä – työpaikkakouluttajaan, työyhteisöön ja koko organisaatioon. Oleellista on se, miten ympäristö ja erityisesti työnantaja näkee oppisopimuskoulutuksen: onko kyse yksittäisen henkilön kouluttamisesta vai mahdollisuudesta kehittää koko työyhteisöä ja yritystä? Oppisopimustoimiston koulutustarkastaja on avainasemassa työyhteisön ohjaamisessa niin, että potentiaalinen hyöty saadaan toteutumaan. Oppisopimusjärjestelmä kohtaa niin sosiaalisia, poliittisia kuin taloudellisiakin haasteita ja vaatimuksia. Koulutuspolitiikan ja oppisopimuskoulutuksessa mukana olevan verkoston ei tulisi kohdistaa katsettaan tai tukitoimiaan vain yksittäisiin toimijoihin, kuten työpaikkakouluttajaan tai opiskelijaan, vaan pyrkiä näkemään kokonaisuus. Tärkein edellytys työsaippimisen onnistumiselle on se, että kaikki osapuolet, yritysjohto, henkilöstö, opiskelijat ja opettajat, sitoutuvat asiaan. Jotta työnantajat sitoutuvat, oppisopimuskoulutuksen tulee vastata yrityksen tarpeisiin.

# LÄHTEET

- Aaltola, M. & Vanhanen, R. (2016). Ehdotus koulutussopimuksen käyttöönotosta ammatillisessa koulutuksessa. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2016:8. Viitattu 22.4.2016.  
<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2016/liitteet/okm8.pdf?lang=fi>
- Aho, U. (2005). Työpaikkaohjaaja oppimisen arvioijana oppisopimuskoulutuksessa. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Pro gradu -tutkielma.
- Alasuutari, P. (2014). Laadullinen tutkimus 2.0. Tampere: Vastapaino.
- Autio, T. (2010). Curriculum, opetussuunnitelma ja opettajankoulutus. Teoksessa E. Lindfors & J. Pullinen (toim.). Cygnaeuksen viitoittamalla tiellä: 90-vuotta opettajankoulutusta Hämeenlinnassa. Hämeenlinna: Tampereen yliopiston opettajankoulutuslaitos.
- Bereiter, C. & Scardimalia, M. (1993). Surpassing Ourselves. An inquiry into the nature and implications of expertise. Chicago: Open Court.
- Billett, S. (2014). Learning in the circumstances of practice. *International Journal of Lifelong Education*. 33(5), 674–693.
- Billett, S. (2000). Guided learning at work. *Journal of Workplace Learning*. 12(7), 272–285.
- Collin, K. (2005). Experience and Shared Practice. Design Engineers` Learning at Work. Jyväskylä Studies in education, psychology and social research 261.
- Erault, M. (2010). Knowledge, Working Practices, and Learning. Teoksessa S. Billett (toim.). *Learning Through Practice. Models, Traditions, Orientations and Approaches*. New York: Springer. 37–58.
- Eskola, J. & Suoranta, J. (1998). Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- Euroopan komissio (2012). Apprenticeship supply in the Member States of the European Union. Final report. Viitattu 20.9.2015. <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7717&langId=en>
- Fuller, A. & Unwin, L. (2003). Learning as apprentices in the contemporary UK workforce: Creating and managing expansive and restrictive participation. *Journal of Education and Work* 16(4), 407–426.
- Fuller, A. & Unwin, L. (2011). The content of apprenticeships. Teoksessa T. Dolphin & T. Lanning (toim.). *Rethinking apprenticeships*. Lontoo: Institute for Public Policy Research. 28–39.
- Guile, D. & Griffiths, T. (2001). Learning through work experience. *Journal of Education and Work*, 14(1), 113–131.
- Hager, P. (1998). Understanding workplace learning: General perspectives. Teoksessa D. Boud (toim.). *Current issues and new agendas in workplace learning*. Springfield: NCVER. 31–46.

- Hager, P. (2010). Theories of Workplace Learning. Teoksessa M. Malloch, L. Cairns, K. Evans & B. O'Connor (toim.). The SAGE Handbook of Workplace Learning. Los Angeles: Sage. 17–31.
- Hakkarainen, K. (2000). Oppiminen osallistumisen prosessina. *Aikuiskasvatus* 20(2), 84–98.
- Hakkarainen, K., Lallimo, J. & Toikka, S. (2012). Kollektiivinen asiantuntijuus ja jaetut tietokäytännöt. *Aikuiskasvatus* 32(4), 246–256.
- Hakkarainen, K., Lonka, K. & Lipponen, L. (2004). Tutkiva oppiminen. Järki, tunteet ja kulttuuri oppimisen synnyttäjinä. Helsinki: WSOY.
- Hakkarainen, K., Paavola, S. & Lipponen, L. (2003). Käytäntöyhteisöistä innovatiivisiin tietoyhteisöihin. *Aikuiskasvatus* 23(1), 4–13.
- Hakkarainen, K. & Paavola, S. (2008). Asiantuntijuuden kehittyminen, hiljainen tieto ja uutta luovat tietokäytännöt. Teoksessa A. Toom, J. Onnismaa & A. Kajanto (toim.). Hiljainen tieto. Tietämistä, toimimista, taitavuutta. Helsinki: Kansanvalistusseura. 59–82.
- Hakkarainen, K., Palonen, T. & Paavola, S. (2002). Kolme näkökulmaa asiantuntijuuden tutkimiseen. *Psykologia* 37(6), 448–464.
- Heikkilä, K. (2006). Työssä oppiminen yksilön lähtökohtien ja oppimisympäristöjen välisenä vuorovaikutuksena. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Akateeminen väitöskirja.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (2011). Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistokustannus.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2009). Tutki ja kirjoita. Keuruu: Kirjayhtymä Oy.
- Irjala, M. (2014). Tuettu oppisopimuskoulutus – erityisryhmille mahdollisuus ryhmän yhdenvertaisuuteen. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden yksikkö. Pro gradu -tutkielma.
- Irjala, M. (2015). Valmisteilla oleva väitöstutkimus. Viitattu 20.10.2015. <http://www.osaaja-lehti.fi/2015/07/17/valmisteilla-oleva-vaitostutkimus-2/>
- Isopahkala-Bouret, U. (2013). Hyvä suoritus! Osaamislähtöisten arviointikäytäntöjen soveltaminen ja seuraukset. Teoksessa K. Brunila, K. Hakala, E. Lahelma & A. Teittinen (toim.). Ammatillinen koulutus ja yhteiskunnalliset eronteot. Helsinki: Gaudeamus. 47–62.
- James, S. & Holmes, C. (2012). Developing Vocational Excellence: Learning Environments within Work Environments. SKOPE Research Paper no. 112. SKOPE: Cardiff and Oxford Universities.
- Jokinen, J., Lähteenmäki, L. & Nokelainen, P. (2009). Työssäoppimisen lumo. Saarijärvi: HAMKin julkaisuja 2/2009.
- Kananen, J. (2014). Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä: miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kaskinen, H. (2015). Oppisopimuskoulutuksen vaikuttavuus yrityksessä. Valmisteilla oleva väitöstutkimus. Viitattu 30.10.2015. <https://www.tsr.fi/tutkimustietoa/tata-tutkitaan/hanke?h=114209>.
- Kolb, D. (1984). Experiential learning: experience as the source of learning and development. New Jersey: Prentice Hall.

- Korczynski, M. (2003). Communities of coping: Collective emotional labour in service work. *Organization* 10(1), 55–79.
- Kurki, A-M. (2008). Opiskelijoiden kokemat ohjaustarpeet oppisopimuskoulutuksessa. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Pro gradu -tutkielma.
- Kähkönen, K. (2000). Oppisopimuksella turvavalvojaksi? Tutkimus vammaisten ja vajaakuntoisten henkilöiden työllistymisestä avoimille työmarkkinoille. Jyväskylän yliopisto. Erityispedagogiikan laitos. Pro gradu -tutkielma.
- Lave, J. (1993). Situating learning in communities of practice. Teoksessa L. B. Resnick, J. M. Levine & S. D. Teasley (toim.). *Perspectives on socially shared cognition*. USA: The American Psychological Association. 63–83.
- Lave, J. (1988). *Cognition in practice: Mind, mathematics and culture in everyday life*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Lave, J. & Wenger, E. (1997). *Situated learning. Legitimate peripheral participation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Leino, O. (2011). Oppisopimusopiskelijan oppimisen henkilökohtaistaminen ja oppimismahdollisuudet työpaikalla. Itäsuomen yliopisto. Filosofinen tiedekunta. Akateeminen väitöskirja.
- Luomanen, J. (2010). Straussilainen Grounded theory –menetelmä. Teoksessa J. Ruusuvuori, P. Nikander & M. Hyvärinen (toim.). *Haastattelun analyysi*. Tampere: Vastapaino. 351–371.
- Metso, S. (2014). Vocational students’ perspective on organizational factors enhancing workplace learning. *Education + Training*, 56(5), 381–396.
- Nikander, P. (2010). Laadullisten aineistojen litterointi, kääntäminen ja validiteetti. Teoksessa J. Ruusuvuori, P. Nikander & M. Hyvärinen (toim.). *Haastattelun analyysi*. Tampere: Vastapaino. 432–445.
- Nikkilä, M. (2014). *Oppisopimuskoulutuksen opas*. Oulu: Veltor.
- Nonaka, I. & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge creating company: how Japanese companies create the dynamics of innovation*. New York: Oxford University Press.
- Ojalainen, Mia (2015). *Työpaikkakouluttajan ammatillinen osaaminen*. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden yksikkö. Pro gradu -tutkielma.
- Omnia (2015). Oppisopimustoimiston esittely. Viitattu 20.5.2015. <https://www.omnia.fi/documents/35800/0/Oppisopimustoimiston+esittely>
- Opetushallitus (2016a). Työnantajalle oppisopimuksesta. Viitattu 1.3.2016. [http://www.oph.fi/koulutus\\_ja\\_tutkinnot/ammattikoulutus/oppisopimuskoulutus/oppisopimus/ty%C3%B6nantajalle](http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/ammattikoulutus/oppisopimuskoulutus/oppisopimus/ty%C3%B6nantajalle)
- Opetushallitus (2016b). Työssäoppiminen. Viitattu 20.2.2016. [http://www.oph.fi/koulutus\\_ja\\_tutkinnot/ammattikoulutus/amatilliset\\_perustutkinnot/tyossaoppiminen](http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/ammattikoulutus/amatilliset_perustutkinnot/tyossaoppiminen)
- Opetushallitus (2016c). Kuukauden tilasto: joka neljäs ammatillinen tutkinto suoritetaan oppisopimuskoulutuksena. Verkkouutinen 11.2.2016. Viitattu 12.2.2016. [http://www.oph.fi/ajankoh-taista/verkkouutiset/101/0/kuukauden\\_tilasto\\_joka\\_neljas\\_ammattillinen\\_tutkinto\\_suoritetaan\\_oppisopimuskoulutuksena?language=fi](http://www.oph.fi/ajankoh-taista/verkkouutiset/101/0/kuukauden_tilasto_joka_neljas_ammattillinen_tutkinto_suoritetaan_oppisopimuskoulutuksena?language=fi)

- Opetushallitus (2016d). Työpaikalla tapahtuva koulutus ja tietopuolinen opetus. Viitattu 1.3.2016. [http://utbildningsstyrelsen.fi/koulutus\\_ja\\_tutkinnot/ammattikoulutus/oppisopimuskoulutus/tyopaikalla\\_tapahtuva\\_koulutus\\_ja\\_tietopuolinen\\_koulutus?&session-id=6b8fc63c01bf086d4b190e14b882811a](http://utbildningsstyrelsen.fi/koulutus_ja_tutkinnot/ammattikoulutus/oppisopimuskoulutus/tyopaikalla_tapahtuva_koulutus_ja_tietopuolinen_koulutus?&session-id=6b8fc63c01bf086d4b190e14b882811a)
- Opetushallitus (2014a). Selvitys usean työnantajan kanssa järjestettävästä oppisopimuskoulutuksesta. Monityönantajaisen oppisopimuksen selvitystyöryhmä. Dno 37/041/2013. Viitattu 20.10.2015. [http://www.oph.fi/download/155804\\_Selvitys\\_monityonantajaisesta\\_oppisopimuskoulutuksesta\\_OPH\\_31\\_041\\_2013.pdf](http://www.oph.fi/download/155804_Selvitys_monityonantajaisesta_oppisopimuskoulutuksesta_OPH_31_041_2013.pdf)
- Opetushallitus (2014b). Liiketalouden perustutkinto 2014. Viitattu 20.10.2015. [http://www.oph.fi/download/162223\\_liiketalouden\\_pt\\_01082015.pdf](http://www.oph.fi/download/162223_liiketalouden_pt_01082015.pdf)
- Opetus- ja kulttuuriministeriö (2011). Oppisopimuskoulutuksen laadun kehittäminen. Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2011:8. Helsinki: Yliopistopaino.
- Opetusministeriö (2007). Oppisopimuskoulutuksen kehittäminen. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2007:25. Dno 24/040/2006. Helsinki: Yliopistopaino.
- Paavola, S., Lipponen, L. & Hakkarainen, K. (2004). Models of Innovative Knowledge Communities and Three Metaphors of Learning. *Review of Educational Research* 74(4), 557–576.
- Piaget, J. (1985). *The equilibration of cognitive structures: The central problem of intellectual development*. Chicago: University of Chicago Press.
- Pursiainen, A. (2001). Työpaikkakouluttaja mentorina – henkilöstön kehittämisestä vuorovaikutussuhteessa kaupan esimiesvalmennuksessa. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteen laitos. Pro gradu -tutkielma.
- Pylväs, L. & Nokelainen, P. (2015). Työpaikka oppimisympäristönä. Esitys Tampereen yliopistossa 19.10.2015.
- Rantanen, M. (2014). Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto oppisopimuskoulutuksella – Opiskelijoiden käsityksiä koulutuksesta ja työssäoppimisesta. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteen laitos. Pro gradu -tutkielma.
- Rauhala, P. (2013). Korkeakoulutus ja työelämän kehittäminen. Teoksessa K. Viinisalo (toim.). *Oppisopimus. Osaamista meillä ja muualla*. Vaasa: Suomen oppisopimuskoulutuksen järjestäjät ry.
- Renko, M. (2014). Oppisopimuskoulutus kaupan alalla – Nuoren aikuisen työntekijän ammatillisen osaamisen kehittyminen koulutuksessa ja työssä. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden yksikkö. Pro gradu -tutkielma.
- Ruusuvuori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. (2010). Haastattelun analyysin vaiheet. Teoksessa J. Ruusuvuori, P. Nikander & M. Hyvärinen (toim.). *Haastattelun analyysi*. Vastapaino: Tampere. 9–36.
- Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. (2005). Tutkimushaastattelu ja vuorovaikutus. Teoksessa J. Ruusuvuori & L. Tiittula (toim.). *Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus*. Vastapaino: Tampere. 22–56.
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. (2006). *KvaliMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto* [verkkójulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietovarasto. Viitattu 20.3.2016. [http://www.fsd.uta.fi/metodimaopetus/kvali/L6\\_2\\_3.html](http://www.fsd.uta.fi/metodimaopetus/kvali/L6_2_3.html)

- Schön, D. (1988). *Educating the reflective practitioner: toward a new design for teaching and learning in the professions*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Sfard, A. (1998). On Two Metaphors for Learning and the Dangers of Choosing Just One. *Educational Researcher* 27(2), 4–13.
- Simons, R.-J. P. (1993). *Constructive Learning. The role of the Learner*. Teoksessa T. Duffy, J. Lowyck & D. Jonassen (toim.). *Designing Environments for Constructive Learning*. Germany: Springer. 291–313.
- Sivonen, A. (2010). Elämäkartta aikuisten oppisopimuskoulutuksessa. Teoksessa A. Eteläpelto & J. Onnismaa (toim.). *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja*. Helsinki: Kansanvalistusseura. 241–274.
- Stenström, M.-L. & Tynjälä, P. (2009). *Changing Working Life as a Challenge to Education*. Teoksessa M.-L. Stenström & P. Tynjälä (toim.). *Towards Integration of Work and Learning*. Dordrecht: Springer. 3–10.
- Suomen virallinen tilasto (SVT) (2015): *Ammatillisen koulutuksen opiskelijat 2013-2014*. Helsinki: Tilastokeskus. Viitattu 26.10.2015. [http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin\\_\\_kou\\_\\_aop/001\\_aop\\_tau\\_101\\_fi.px/table/tableViewLayout1/?rxid=20fe992e-5246-4243-85e0-eb44d4183a87](http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin__kou__aop/001_aop_tau_101_fi.px/table/tableViewLayout1/?rxid=20fe992e-5246-4243-85e0-eb44d4183a87)
- Tikkamäki, K. (2006). *Työn ja organisaation muutoksissa oppiminen. Etnografinen löytöretki työssä oppimiseen*. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Akateeminen väitöskirja.
- Tuomi, J & Sarajärvi, A. (2009). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.
- Tynjälä, P. (2010). Asiantuntijuuden kehittämisen pedagogiikkaa. Teoksessa K. Collin, S. Palo-niemi, H. Rasku-Puttonen, & P. Tynjälä (toim.). *Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus. Koulutuk-sen ja työelämän näkökulmia*. Helsinki: WSOYpro. 79–95.
- Tynjälä, P. (2009). *Connectivity and Transformation in Work-Related Learning – Theoretical Foun-dations*. Teoksessa M.-L. Stenström & P. Tynjälä (toim.). *Towards Integration of Work and Learn-ing*. Dordrecht: Springer. 11–37.
- Tynjälä, P. (2008). Perspectives into learning at the workplace. *Educational Research Review* 3(2), 130–154.
- Tynjälä, P. (1999). *Oppiminen tiedon rakentamisena. Konstruktivistisen oppimiskäsityksen perus-teita*. Tampere: Tammer-Paino.
- Tynjälä, P. & Collin, K. (2000). Koulutuksen ja työelämän yhteistyö – pedagogisia näkökulmia. *Ai-kuiskasvatus* 20(4), 293–305.
- Tynjälä, P., Välimaa, J. & Sarja, A. (2003). Pedagogical perspectives on the relationships between higher education and working life. *Higher Education* 46(2), 147–166.
- Unwin, L. & Fuller, A. (2004). *National Apprenticeship Task Force Employers: Their Perspectives on Modern Apprenticeships. Final Report*. Centre for Labour Market Studies. University of Leices-ter.

- Valtioneuvosto (2015). Osaaminen ja koulutus. Kärkihanke 2: Toisen asteen ammatillisen koulutuksen reformi. Viitattu 16.12.2015.<http://valtioneuvosto.fi/hallitusohjelman-toteutus/osaaminen/karkihanke2>.
- Varila, A. (2001). Yrittäjien oppisopimuskoulutus – yrittäjien koulutukseen hakeutumisen syyt ja opiskelumotivaatio. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteenlaitos. Pro gradu -tutkielma.
- Viinisalo, K. (2013). Oppisopimuskoulutuksen pedagogiikkaa. Teoksessa K. Viinisalo (toim.). Osaamista meillä ja muualla. Vaasa: Suomen oppisopimuskoulutuksen järjestäjät ry. 11–46.
- Viinisalo, K. (2010). Oppisopimuskoulutus ja oppiminen. Ammattikasvatuksen aikakauskirja 12(3), 20–31.
- Viinisalo, K. (2008). Näkökulmia oppisopimuskoulutukseen – aineksia tulevaisuuden pohdintaan. Teoksessa S. Lankinen & K. Viinisalo (toim.). Ajatuksia oppisopimuksesta – koulutuspolitiikkaa eilen ja tänään. Loimaa: Helsingin opetusvirasto. 139–168.
- Virtanen, A., Tynjälä, P., & Collin, K. (2009). Characteristics of workplace learning among Finnish vocational students. *Vocations and Learning* 2(3), 153–175.
- Virtanen, A., Tynjälä, P. & Eteläpelto, A. (2014a). Opiskelijoiden työssäoppimista selittävät tekijät kaupan ja hallinnon alalla sekä matkailu-, ravitsemis- ja talousalalla. Ammattikasvatuksen aikakauskirja 16(4), 44–59.
- Virtanen, A., Tynjälä, P. & Eteläpelto, A. (2014b). Factors promoting vocational students' learning at work: study on student experiences. *Journal of Education and Work* 27(1), 43–70.
- Wenger, E. (2009). A social theory of learning. Teoksessa K. Illeris (toim.). Contemporary theories of learning. *Learning theorists ... in their own words*. Abingdon: Roudledge.
- Wenger, E. (2008). *Communities of Practice. Learning, Meaning, and Identity*. 18 painos. Cambridge: Cambridge University Press.
- Wenger, E., McDermott, R. & Snyder, W. M. (2002). *A Guide to Managing Knowledge: Cultivating Communities of Practice*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Ylönen, M. (2011). Aikuiset opin polulla. Oppimiskeskuksen asiakkaiden opiskelukokemuksista ja kouluttamishalukkuudelle merkityksellisistä tekijöistä. Itä-Suomen yliopisto. Filosofinen tiedekunta. Akateeminen väitöskirja.

## TEEMAHAASTATTELURUNKO

Kursivoidut tekstit ovat tutkijalle muistin tueksi (näkökulmia, kysymyksiä joilla auttaa eteenpäin, tarkentaa). Tarkoituksena pitää mahdollisimman avoin ja haastateltavasta lähtevä keskustelu.

### 1 TAUSTATIEDOT

- Yrityksen henkilöstömäärä
- Toimiala
- Sektori (yksityinen sektori, julkinen sektori, kolmas sektori eli yhdistykset, säätiöt, kirkko)
- Oppisopimusopiskelijoiden määrä viimeisen kolmen vuoden aikana
- Tutkinto / tutkinnot
- Onko sopimukset tehty ”vanhan” työntekijän tutkinnon suorittamiseksi, vai onko kyseessä uusi oppisopimuskoulutuksen suorittamiseksi solmittu työsuhde?
- Vastaajan asema / työtehtävä
  
- Miksi päädyitte ottamaan oppisopimusopiskelijan?
- Miten oppisopimuskoulutuksen kautta tapahtuva rekrytointi mielestäsi eroaa siitä, että rekrytoidaan valmiiksi koulutettu työntekijä?

### 2 ORGANISAATION OPPISOPIMUSKOULUTUKSESSA KOKEMAT HYÖDYT

- \* Miten oppisopimuskoulutus näkyy organisaatiossa?
  - *Vaikutukset työpaikkakouluttajaan?*
  - *Vaikutukset työyhteisöön?*
    - *Työyhteisön suhtautuminen opsoon, onko hän työntekijä vai opiskelija, täysivaltainen jäsenyys?*
    - *Ketä ohjaustoiminnassa on mukana?*
  - *Vaikutukset koko organisaatioon?*
    - *Kenelle kaikille opsosta hyötyä?*
- \* Mitä hyötyjä oppisopimusopiskelusta on organisaatiolle?
- \* Mikä työnantajan näkökulmasta onnistui erityisen hyvin?
  - *Miten olette saaneet onnistumisen tapahtumaan?*

### 3 TYÖNANTAJAN OPPISOPIMUSKOULUTUKSEEN LAITTAMAT PANOKSET JA KOETUT HAASTEET

- \* Mitä haasteita oppisopimusopiskelu tuo organisaatioon?
  - *Missä oli haasteita? Miksi?*
  - *Työpaikkakouluttajan taso?*



- *Muut työyhteisön jäsenet?*
- *Koko organisaatio?*
- *Mitä teitte ratkaistaksenne haasteet?*

- \* Mitä panoksia koette oppisopimuskoulutuksen vaativan työnantajalta?
- \* Täyttyivätkö oppisopimukselle asettamanne tavoitteet?
  - *Miksi? Miksi ei?*

#### **4 NÄKÖKULMANA NUORI**

- \* Mitä erityispiirteitä mielestäsi liittyy nuoreen oppisopimusopiskelijaan saavutettavien hyötyjen tai yritykseltä vaadittavien panosten näkökulmasta?
  - *Tuleeko jotain lisättävää aikaisemmin käsiteltyihin teemoihin, kun ajatellaan nuorta oppisopimusopiskelijaa?*

#### **5 PALVELUT**

- \* Millaisena näet yhteistyön oppilaitoksen kanssa?
  - *Kerro, miten yritystä ja sen tarpeita mielestäsi kuunnellaan oppisisältöjä rakennettaessa?*
  - *Miten opetettavat asiat mielestäsi jakautuvat oppilaitoksen ja työpaikan välillä?*
  - *Oletko siihen tyytyväinen?*
  - *Miten oppilaitoksessa opetettavat asiat vaikuttavat työssä suoriutumiseen täällä työpaikalla?*
  - *Miten oppisopimuskoulutuksen kokonaisuudessa on huomioitu se, millainen oppimisympäristö yrityksenne on?*
- \* Entä oppisopimustoimiston kanssa?
- \* Mitä toivot oppisopimustoimijoilta?
  - *Koulutustarkastaja*
  - *Oppilaitos, opettaja*
  - *tuki, toimintatavat, palvelut?*
- \* Onko jokin asia, missä työpaikkakouluttaja tai työyhteisö tarvitsisivat tukea?
  - *Ketkä tarvitsevat tukea?*
  - *Millaista tukea?*
- \* Miten toivot toimijoiden pitävän teihin yhteyttä?
  - *chat, sähköposti, puhelinneuvonta, koulutustarkastajan neuvonta, verkkosivut, työpaikkakouluttajakoulutukset, koulutuksien vieminen työpaikalle ...*

## POTENTIAALISILLE HAASTATELTAVILLE HENKILÖILLE LÄHETETTY SÄHKÖ- POSTIViesti

Hei!

Sain yhteystietosi xxxx oppisopimustoimistosta. Etsin haastateltavia, tavoitteenani saada tietoa työnantajan näkemyksistä ja kokemuksista oppisopimuskoulutukseen liittyen: miten oppisopimuskoulutus näkyy organisaatiossa, mitä hyötyjä työnantajat kokevat oppisopimussuhteesta saavansa, sekä toisaalta myös millaisia haasteita he kohtaavat.

Työskentelen Omnian oppisopimustoimistossa Työpaikkakouluttaja –kehityshankkeessa. Lisäksi teen pro gradu -tutkielmaa Tampereen yliopiston kasvatustieteelliseen tiedekuntaan. Tutkielmani on osa professori Petri Nokelaisen johtamaa Next Move -tutkimushanketta, joka tutkii oppisopimuskoulutusta ja muuttuvia ammattitaitovaatimuksia.

Haastattelu kestää noin tunnin ja on ehdottoman luottamuksellinen. Voisinko tulla haastattelemaan sinua?

Ystävällisin terveisin

Eija Lehtonen

Omnian oppisopimustoimisto  
Työpaikkakouluttaja -hanke

e-mail:

puh:

Työpaikkakouluttaja-hanke wiki: <http://tyopaikkakouluttaja-hanke.purot.net/>

## **HAASTATELTAVIEN INFORMOINTI**

Olen Eija Lehtonen ja työskentelen oppisopimustoimistossa Työpaikkakouluttaja -kehityshankkeessa. Lisäksi teen pro gradu -tutkielmaa Tampereen yliopiston kasvatustieteelliseen tiedekuntaan. Tutkielmani on osa professori Petri Nokelaisen johtamaa Next Move -tutkimushanketta, joka tutkii oppisopimuskoulutusta ja muuttuvia ammattitaitovaatimuksia.

Sekä Työpaikkakouluttaja -hankkeessa että tutkielmassa on tavoitteena saada tietoa työnantajan näkemyksistä oppisopimuskoulutukseen liittyen: miten oppisopimuskoulutus näkyy organisaatiossa, mitä työnantajat kokevat oppisopimussuhteen hyödyiksi sekä toisaalta myös millaisia panoksia oppisopimus vaatii työnantajilta ja millaisia haasteita he kohtaavat.

Olet lupautunut osallistumaan tähän tutkimukseen. Haastattelu kestää noin tunnin. Voit kertoa kokemuksiasi ja ajatuksiasi vapaasti ja tuoda esille sekä myönteisiä että kielteisiä näkemyksiä. Haastattelu on ehdottoman luottamuksellinen. Keskustelu nauhoitetaan ja kirjoitetaan myöhemmin auki tekstitiedostoksi. Kirjoittamisen jälkeen nauhoite tuhotaan. Auki kirjoitettaessa haastateltujen nimet poistetaan ja tarvittaessa muutetaan tai poistetaan myös muita tunnistetietoja (yritysten nimet, henkilöiden nimet ym.), jotta haastateltavien henkilöllisyys säilyy anonyymina.

Haastattelussa esille tulleet asiat julkaistaan hankkeessa ja tutkimusraportissa tavalla, jossa haastateltuja henkilöitä tai heihin liittyviä yrityksiä ei voida tunnistaa. Tutkimus- ja hankejulkaisuihin voidaan sisällyttää suoria otteita haastatteluista, varmistaen kuitenkin tunnistamattomuus.

Jos sinulle heräsi kysymyksiä, annan mielelläni lisätietoja!

Ystävällisin terveisin

Eija Lehtonen

puh:

e-mail:

## ESIMERKKI AINEISTON ANALYYSISTA: PIENI OSA ERÄÄN HAASTATTELUN KOODAUSTAULUKOSTA

H: Mitenkä sun mielestä oppisopimuskoulutus näkyy täällä organisaatiossa?				
V: Kyl se näkyy silleen et ihmiset on aina huolissaan kun tulee se lähiovetuspäivä. Et kuka hoitaa heidän töitä sillä aikaa ja niin pois päin. Mut he on huomannu tän projektin aikana et kyl vaan kaikki järjestyy.	Teoriaopetuksen viemä aika	HAAS-TEET	teoriaopintojen viemä aika	Oppiminen tiedonhankintana
H: Eli he on itse huolissaan omista töistään?				
V: Joo, siitä just. Koska ne tietää et jos ei mun työtä kukaan tee ni se on mulla huomenna. Mut toisaalta se on antanu heille taas valmiuksia siihen et heidän täytyy suunnitella työnsä sillee et he voi olla pois. Se antaa uusia toimintatapamalleja sit tehdä. Koska et sä voi olla mones paikkaa yhtä aikaa, sun täytyy oikeesti miettiä.	Valmiudet oman työn suunnitteluun	HAAS-TEET -> HYÖDYT	teoriaopintojen viemä aika	Oppiminen tiedonluomisena
H: Järjesteleeks he itse sen että se on mahdollista, tää poissaolo? Vai vaatiiks se jotakin esimiehiltä tai johdolta?				
V: Jos se vaatii ni sit järjestellään. Et mä oon sanonu niille nimenomaan sen et kyl täällä autetaan, tottakai. Sit he on vaan joskus joutunu tekee niit kipeitä valintoja et okei mä en mee tänään lähiovetuspäiville.				
H: Näkyyks se jotenkin sen kautta, tuoko ne organisaatioon jotakin sen koulutuksen kautta?				
V: No ainaki nyt täs lopputyövaiheessa tulee se et me tullaan muuttaa ihan toimintatapoja. Niiden lopputöiden mukaan. Et heidän täytyy niinku katsoa, heille on jokaiselle annettu se lopputyö, ja mä sanoin et me ei tehdä semmosta paperia vaan minkä te annatte koulussa ja sanotte et ootte tehny ja sit sen voi unohtaa sen jutun. Vaan jokainen pitää olla konkreettisesti sellanen juttu, mikä	Lopputyöt yrityksen kehittäjinä	HYÖDYT	yrittäjien kehittäminen	Oppiminen tiedonluomisena

me otetaan käyttöön, ja se on teidän ideasta lähtenyt liikkeelle. Ja sitä niinku ne miettii.				
V: Suuntaviivat annettiin täällä, koska se piti jakaa jo heti alkuvaiheessa, mä sanoin et ette tee päällekkäisiä juttuja. Ja silloin he löysi itseasiassa aika hyvin sieltä itse ne mitä pitäis kehittää. Mut se oli tosiaan suunnittelun ja pehmentelyn tulos ja sit he tosiaan tajus sen et sinun vahvuudet on tässä, sä oot kritisoinu tätä näin, mietipä tää homma nyt tän puolentoista kahen vuoden aikana uusiks ja tee tästä. Ni silloin ne joutuu oikeesti siihen et ne ei voi sanoo et tää on mälsää, ja en mä tykkää tästä näin. Ne joutuu itse tuomaan ja tekeen sen eteen töitä. Ja sen lisäksi me mietitään tässä porukassa vielä yhdessä ja autetaan.	Toiminnan kehittäminen	HYÖDYT	yrittäjien kehittäminen	Oppiminen tiedonluomisena
H: Mites ne tutkimukset missä on nimetty työpaikkaohjaaja tai työpaikkakouluttaja kullekin, niin nääksä millasia vaikutuksia sillä on ohjaajaan?				
V: No mä oon ohjaajana. Lähinnä se et he joutuu oikeesti tulee multa kysymään sitä juttua, mikä niitä on vaivannu. Tavallaan heidän ja mun välillä on organisaatiossa yks esimies jolta he normaalisti tulis sitä kysymään. Et sitä mä en tiedä et tapahtuisko sitä muuten niin paljon. Ja mä sanoinkin just et se ei palvele silleen et jos teillä on päivittäisen työn esimies siinä teillä vielä työpaikkaohjaajanakin ni se ei tuo mitään uutta. Mut kun ne tulee niinku mulle, ni mä voin niinku katsoo tavallaan sitä heidän esimiestään joka on myös suoraan mun alainen, ni tavallaan peilata siihen näkökulmaan ja kysy hänen mielipidettään et mitä mieltä sä oot tästä näin että. Ja sit se menee jo sitte käytäntöön nopeemmin.	Esimiehen esimies työpaikkakouluttajana: lisää vuorovaikutusta johtajan ja työntekijöiden välillä, käytännön kehitystoimet etenevät	HYÖDYT	työpaikkakouluttaja	Oppiminen osallistumisena
V. Eli niinku tarkoituksella tavallaan tehdään näin että se on yksi yli toisen. Ja silloin mä luon semmoisen asian, koska monihan kertoo kivusta ja ilosta toiselle, mutta toiselle ei. Sit mä voin sen viedä	Työpaikkakouluttaja vaikuttajana	HYÖDYT	työpaikkakouluttaja	Oppiminen osallistumisena

anonyyminä eteenpäin et tiäksä että sun esikun- nassa on tällöinen murhe siellä, mietippä vähän tätä. Et se tavallaan saadaan se kehitys sitte tohon- kin suuntaan.				
V: Joo joo joo. Plus sitte on itelläkin enemmän kä- det likasina et tietää mitä tapahtuu ja sit pystyy neuvomaan.	Työpaikkakou- luttaja, tietoi- suus tapahtu- mista	HYÖDYT	työpaikkakoku- luttaja	Oppiminen tiedonhankin- tana
V: Ja sit se puhtaasti et mä nään et he saa jotain uutta sieltä, keskustele ja pyrkii sitä keskustelu- kulttuuria tuomaan enemmän.	Työpaikkakou- luttajalle / johtajalle tie- toa opinnoista	HYÖDYT	työpaikkakou- luttaja	Oppiminen osallistumi- sena
H: Mitä hyötyjä sä näet että oppisopimuskoulutus tuo organisaatioon? On se sitten tää erikoisammatt- titutkinto tai sitten ne muut mitä sulla on ollu.				
Sielä oppisopimushommissa siellä on ne omat ryh- mät, ne keskustele ja nytkin tässä olemassa ole- vassa tapauksessa he on samalta toimialalta. He kuulee sitä mitä muissa firmoissa on. Ne on sitä tuoneetkin et onneks meillä ei oo tätä, hei miks tuolla on näin ja. Tää on mun mielestä semmonen mikä mun mielestä on äärimmäisen tärkeä tie- too. Sitä mä en pysty omien kollegoideni kans saa- maan.	Vertaisryhmän jakamisen kautta saatu tieto	HYÖDYT	oppilaitoksen käytäntöyhteisö	Oppiminen osallistumi- sena
H: Eli sä koet myöskin sen, että sieltä opiskelijoiden vertaisryhmästä valuu jotain tänne mistä on hyö- tyä?				
V: Joo. Tosin mä pelkään et sieltä valuu jotain toi- seenkin suuntaan. Mut se on otettava riski. Eihän tää muuten kehity.	vertaisryhmän kautta tiedon valuminen muualle	HYÖDYT -> HAAS- TEET	oppilaitoksen käytäntöyhteisö	Oppiminen osallistumi- sena
H: Näkyykö nää oppisopimusopiskelijat jotenkin muille työyhteisössä?				
V: No periaatteessa tohon, tavallaan myös niinku näihin organisaation toisessa päässä oleviin, myyn- tiin ja markkinointiin tekee sen että heillä tulee ta- vallaan semmonen valppaus et munki täytyy tehdä	Kouluttautu- mismotivaa- tiota muille	HYÖDYT	vaikutukset or- ganisaatiokult- tuuriin	Oppiminen osallistumi- sena

<p>jotain koska muutkin tekee. Nää yksinäiset sudetkin kuitenkin seuraa mitä muut tekee. Ni he on heränny siihen et ehkä hänenkin pitää kouluttautua. Ja sillon se taas luo sen motivaation itselle, eikä se tuu sieltä ylhäältä niin et mä sanon et nyt sä muuten meet lukee, tai suorittaa jonkun myynnin ja markkinoinnin kurssin, vaan hän on itse omatoimisesti hakenu opiskelee. Ni tavallaan niinku tää malli menee myös muille. Ja sitte hallinnon puolella on kans oma oppisopimusmalli menossa. Siellä on yks ihminen. Ja kyl hänkin, hänen oli hirveen vaikee kieltäytyä siitä vaik ei motivaatio ollu alussa, mennä sinne kun mä sanoin et hei tossa on huoneellinen ihmisiä jotka käy sitä koko ajan. Hän käy toki eri juttuu mut hän näki sen että tota niin ehkä hänki sit pärjää kun noikin pärjää. Et tavallaan antaa itelle. Kyl se niinku koko organisaatiossa näkyy läpi.</p>				
<p>H: Vaikuttaako teillä muut tähän oppisopimuksen ohjaamiseen tai onks muita jollain tavalla mukana kuin lähiesimies ja sinä työpaikkaohjaajana?</p>				
<p>V: Sen mä tiedän tota et taloushallinnon henkilöitten kanssa he on keskustellu kun on välillä ollu näitä talouteen liittyviä juttuja mitä he ei oo varmaan itse miettiny koskaan sillä tavalla niinku niistä niin. Plus sitten niistä työsopimusten solmisesta ja lakijutuista he keskustelee niinku ihan eri tavalla. Kun he on niinkun ymmärtäny, et siinä hän tulee niinku vastuiden lisäksi myös velvollisuuksii. Niin kyl se niinku sillain on herättäny. Kyl se keskustelu kumpuaa eri tavalla.</p>	<p>Yhteistyö organisaation muiden osajien kanssa</p>	<p>HYÖDYT</p>	<p>yhteistyön lisääntyminen</p>	<p>Oppiminen osallistumisena</p>
<p>H: Niin et he etsii sitä tietoo täältä muiltakin ihmisiltä?</p>				
<p>V: Kyllä, joo.</p>		<p>HYÖDYT</p>	<p>yhteistyön lisääntyminen</p>	<p>Oppiminen osallistumisena</p>
<p>H: Mitä sä koet että täällä on onnistunu erityisen hyvin tässä oppisopimusasiassa? Onko joku nosto?</p>				

V: No en mä tiedä, se voi olla myös sattumasta kiinni, mut se mä oon yllättyny kuinka paljon he tukee toisiinsa ja käy niitä tehtäviä läpi yhdessä. Siitä mä olin yllättyny koska siinä joukossa kuitenkin on sellasia ihmisiä jotka ei varmaan kävis asioita yhdessä läpi jos ei olis tavallaan yhteistä asiaa. Et he on niinku lähestyny.	Toisten tukeminen, yhteistyö	HYÖDYT	yhteistyön lisääntyminen	Oppiminen osallistumisena
---	------------------------------	--------	--------------------------	---------------------------